



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677867>

Canada, Public Service Staff
Relations Board

Annual report. 1967/68 - 1970/71.



CANADA

FIRST ANNUAL REPORT

PREMIER RAPPORT ANNUEL

1967-68 - 1970/71

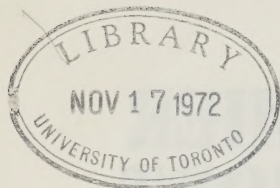


**Public Service Staff Relations Board
Commission des relations de travail
dans la Fonction publique**

OFFICE OF THE CHAIRMAN
PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



BUREAU DU PRÉSIDENT
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



The Honourable James A. Richardson, P.C., M.P.,
Minister Without Portfolio

Sir,

I have the honour to submit herewith the report
of the Public Service Staff Relations Board for the period that
ended March 31, 1968, as required by section 115 of the Public
Service Staff Relations Act (15-15-16 Eliz. II, Chapter 72).

I have the honour to be, sir,

Your obedient servant,

Jacob Finkelman,
Chairman.



OFFICE OF THE CHAIRMAN

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

BUREAU DU PRÉSIDENT

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'honorable James A. Richardson, C.P., député
Ministre sans porte-feuille

Monsieur le ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après ainsi que
l'exige l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans
la Fonction publique (15-15-16 Elisabeth II, chapitre 72), le
rapport de la Commission des relations de travail dans la Fonction
publique pour la période terminée le 31 mars 1968.

Je vous prie d'agréer, monsieur le ministre,
l'assurance de mes sentiments dévoués.

Le président,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Jacob Finkelman".

Jacob Finkelman

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page</u>
Personnel	7
Introduction	8
Application	8
Some Principal Elements	10
Administration	16
Public Service Staff Relations Board	16
Chairman of the Public Service Staff Relations Board	18
Public Service Arbitration Tribunal	18
Grievance Adjudicators	18
Terms of Office	18
PSSR Reports	20
Pay Research Bureau	20
Implementation	20
Proceedings Under the Legislation	24
General	24
Certification	24
Dispute Process Specification	36
Complaints	38
Consent to Prosecute	40
Strike Declaration	40
Grievance Forms	40
Grievance Adjudication	42
Conciliation and Arbitration	42
Questions of Law and Jurisdiction	42
Pay Research Bureau	44
Introduction	44
Relocation in 1967	46
Changes in 1967-68	48
Major Projects	50
Co-operative Surveys	52
Distribution Practices	52
Public Service Information	54
Consultation with Employers and Employee Organizations in the Public Service	54
Statistical Tables	57
List of Abbreviations	57
Table 1: Applications for Certification Granted	58
Table 2: Applications for Certification Denied	66
Table 3: Applications for Certification Withdrawn	68
Table 4: Reports Issued by the Pay Research Bureau	70

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
Membres du personnel	7
Introduction	9
Champ d'application	9
Principales dispositions	11
Administration	17
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	17
Président de la Commission des relations de travail dans la	
Fonction publique	19
Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique	19
Arbitres des griefs	19
Durée des fonctions	19
Recueil des décisions concernant les relations de travail dans	
la Fonction publique	21
Bureau de recherches sur les traitements	21
Mise en oeuvre	21
Procédures établies en vertu de la Loi	25
Généralités	25
Accréditation	25
Spécification de la méthode de règlement des différends	37
Plaintes	39
Autorisation de poursuivre	41
Déclaration concernant la légalité d'une grève	41
Formules de grief	41
Arbitrage des griefs	43
Conciliation et arbitrage	43
Questions de droit et de compétence	43
Bureau de recherches sur les traitements	45
Introduction	45
Déménagement de 1967	47
Changements en 1967-68	49
Projets d'envergure	51
Enquêtes en collaboration	53
Méthodes de diffusion	53
Renseignements relatifs à la Fonction publique	55
Consultation avec les employeurs et les associations d'employés	
de la Fonction publique	55
Tableaux statistiques	57
Liste des abréviations	57
Tableau 1: Demandes d'accréditation accordées	58
Tableau 2: Demandes d'accréditation rejetées	66
Tableau 3: Demandes d'accréditation retirées	68
Tableau 4: Rapports publiés par le Bureau de recherches	
sur les traitements	71

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — J. Finkelman, Q.C./c.r. *Président*
Vice-Chairman — G.É. Gauthier, S.M. *Vice-président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

*Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.)
P. Davis, Ottawa
R. Doucet, Montreal
J. Guilbault, Montreal

*(Replacing Mrs. Margaret Konantz, Winnipeg, deceased)
*(Remplaçant Mme Margaret Konantz, Winnipeg, décédée)

Members Representing Employee Interest
Membres représentant les intérêts des employés

A. Andras, Ottawa
J.R. Cardin, Quebec
S. Frankel, Montreal
E. O'Connor, Vancouver

Secretary — L.-P. Levac — *Secrétaire*
Registrar — G.E. Plant — *Greffier*

PAY RESEARCH BUREAU
BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Director — T.J. Wilkins — *Directeur*

PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL
TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — Justice/Juge André Montpetit, Montreal — *Président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

Marius G. Bergeron, Q.C./c.r. *Montreal*
A. Gordon Cooper, Q.C./c.r. *Halifax*
R.G. Herbert, Vancouver
R.V. Hicks, Q.C./c.r. *Toronto*
Jean Massicotte, Q.C./c.r. *Montreal*

Members Representing Employee Interest
Membres représentant les intérêts des employés

Robert G. Burns, Montreal
Denis E. Coupland, Ottawa
Lloyd Francis, Ottawa
S.W. Jamieson, Vancouver
W. Leonard, Regina

GRIEVANCE ADJUDICATORS
ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator — H.W. Arthurs, Toronto — *Arbitre en chef*
Adjudicators — F. Morin, Quebec — *Arbitres*
W. Steward Martin, Q.C./c.r. *Winnipeg*

165 Sparks Street
P.O. Box 1525
Station B
Ottawa 4, Ontario, Canada.

165, rue Sparks
C.P. 1525
Succursale postale "B"
Ottawa 4 (Ont.) Canada.

FIRST ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

for the period ended March 31, 1968.

INTRODUCTION

The Public Service Staff Relations Act, which received Royal Assent on February 23, 1967, came into force on March 13, 1967. The Act makes provision for the establishment of a system of collective bargaining and grievance process within the Public Service of Canada. The legislation reflects, to a substantial degree, the recommendations of the Preparatory Committee on Collective Bargaining in the Public Service which was established by the Government in August 1963. This Committee, which was composed of senior government officials under the chairmanship of Mr. A.D.P. Heeney, was directed to make preparations for the introduction into the Public Service of Canada of an appropriate form of collective bargaining and arbitration. The Committee's report was submitted to the Government in July 1965 and legislation (Bill C-170) was introduced in Parliament in the spring of 1966.

The Bill was referred to a Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service. During the course of its study, the Committee heard representations from the principal organizations representing employees in the Public Service, and other interested employee organizations, including the Canadian Labour Congress and the Confederation of National Trade Unions. The Committee recommended a number of important changes in the proposed legislation and these recommendations were incorporated in the Act which was ultimately approved by Parliament.

The legislation contains a number of unique provisions for which there are few, if any, precedents elsewhere in Canada. In addition, collective bargaining under legislation, as distinct from formal or informal consultation, is something with which the great majority of public servants, the organizations representing them, and the employers in the Public Service as well, have had no previous experience. All parties therefore have had to become familiar with their responsibilities under the legislation and with the administrative and other implications that those responsibilities entail. In a real sense, then, every one concerned in or with the administration of the Public Service Staff Relations Act has been engaged in an intensive learning process during the past year.

APPLICATION

The legislation applies to all portions of the Public Service of Canada as defined in the Act. Members of the Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police and persons who come within the jurisdiction of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act are excluded.

pour la période terminée le 31 mars 1968.

INTRODUCTION

La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a reçu la sanction royale le 23 février 1967 et est entrée en vigueur le 13 mars 1967. Cette Loi, qui prévoit l'établissement dans la Fonction publique d'un régime de négociation collective et d'une procédure applicable aux griefs, s'inspire en grande partie des recommandations du Comité préparatoire des négociations collective dans la Fonction publique mis sur pied par le gouvernement en août 1963. Ce comité, composé de hauts fonctionnaires du gouvernement et présidé par M. A.D.P. Heeney, a eu mission de préparer l'introduction dans la Fonction publique d'un régime approprié de négociation collective et d'arbitrage. Le comité a présenté son rapport au gouvernement en juillet 1965 et le projet de loi (Bill C-170) a été déposé au Parlement au printemps de l'année 1966.

Le projet de loi a été renvoyé au Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations de travail entre employeurs et employés dans la Fonction publique. Lors de l'étude du projet de loi, ce comité a entendu les exposés des principales associations représentant les fonctionnaires et d'autres associations d'employés intéressées, y compris le Congrès du Travail du Canada et la Confédération des Syndicats Nationaux. Le comité a recommandé d'apporter un certain nombre d'importantes modifications à la loi proposée, recommandations qui ont été insérées dans la Loi finalement adoptée par le Parlement.

La loi contient un certain nombre de dispositions uniques en leur genre dont on trouve peu de précédents, sinon pas du tout, ailleurs au Canada. En outre, la négociation collective sous l'empire d'une loi, distincte d'une consultation officielle ou à la bonne franquette, est une chose que la plupart des fonctionnaires, des associations représentant ces derniers et aussi des employeurs de la fonction publique n'avaient encore jamais expérimentée. Les parties ont donc dû se familiariser avec les responsabilités leur incombant en vertu de la loi et avec les implications, administratives ou autres, découlant de ces responsabilités. Aussi, pour dire vrai, chaque personne intéressée d'une façon ou d'une autre à l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a eu fort à étudier au cours de l'année passée.

CHAMP D'APPLICATION

La loi s'applique à tous les éléments de la Fonction publique du Canada tel que spécifié dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. N'y sont pas assujettis les membres des forces armées et de la Gendarmerie Royale du Canada de même que les personnes qui relèvent de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail. Plus de deux cent mille employés du gouvernement

More than 200,000 employees of the Government of Canada are covered by the legislation, the great majority of whom fall within the jurisdiction of the Treasury Board as employer. There are eight other employers identified in the Act. These employers, who are referred to in the statute as "separate employers", are: Atomic Energy Control Board, Centennial Commission, Defence Research Board, Economic Council of Canada, Fisheries Research Board, National Film Board, National Research Council and Northern Canada Power Commission.

The employees to whom the legislation applies are located in some 75 departments and agencies, with large concentrations in all provinces and major metropolitan centres in Canada. Smaller groups are to be found in most cities and towns across the country. Significant numbers are located in the far north and at other isolated posts within Canada. Others serve Canada at various posts and missions throughout the world. Their duties embrace a broad occupational spectrum--from relatively unskilled manual duties to those of a highly-skilled professional and technical nature--from labourers, on the one hand, to research scientists on the other.

The legislation has application to the large body of professional employees within the Public Service. They are employees within the meaning of the Act and are eligible for inclusion in bargaining units. The inclusion of employees in the classical professions, such as law, medicine, dentistry and engineering, represents a departure from the usual pattern followed in all but a very few labour relations statutes in Canada, including the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

Except with respect to the grievance process, the term "employee" is defined in the Act so as to exclude "a person employed in a managerial or confidential capacity". Such persons are not eligible for inclusion in bargaining units and they are therefore outside the collective bargaining system established under the statute. They are either specifically identified in the statute or identified by the function they perform. In broad terms, the persons so excluded are those discharging managerial responsibilities in relation to the development and administration of government programs together with those exercising responsibilities of a managerial or confidential nature in relation to matters of personnel administration within the service, e.g., collective bargaining and grievance processes. It should be noted, however, that persons employed in a managerial or confidential capacity do have rights under the grievance process established under the Act.

SOME PRINCIPAL ELEMENTS

The legislation recognizes the right of public servants to join employee organizations and to participate in their lawful activities, and contains prohibitions against interference with these rights through what are commonly referred to as "unfair practices". It provides that employees, through an organization of their choice, may make application to the Public Service Staff

du Canada ressortissent à cette loi, et la grande majorité de ceux-ci ont le Conseil du Trésor pour employeur. La loi énumère huit autres employeurs nommés "employeurs distincts", qui sont dans l'ordre: la Commission de contrôle de l'énergie atomique, la Commission d'énergie du Nord canadien, la Commission du centenaire, le Conseil de recherches pour la défense, le Conseil économique du Canada, le Conseil national de recherches, l'Office des recherches sur les pêcheries et l'Office national du film.

Les employés assujettis à la loi sont répartis dans quelque 75 ministères et organismes gouvernementaux. On rencontre de forts groupes dans toutes les provinces et dans les grandes concentrations urbaines du Canada, et des groupes plus faibles dans la plupart des villes, grandes ou petites, de l'ensemble du territoire. On trouve des groupes assez importants dans l'Extrême-Nord et dans d'autres postes isolés du territoire canadien, alors que d'autres fonctionnaires sont au service de l'Etat dans divers postes et missions disséminés à travers le monde. Leurs fonctions englobent un large éventail d'activités professionnelles, allant des tâches manuelles relativement simples aux travaux d'une nature très spécialisée du point de vue professionnel et technique, aux extrémités duquel se trouvent d'une part les manoeuvres, et d'autres part les chercheurs scientifiques.

Les dispositions de la loi s'appliquent à un imposant ensemble d'employés qui exercent une profession libérale au sein de la Fonction publique. Ces personnes sont des employés au sens légal du terme et peuvent faire partie des unités de négociation. L'inclusion, à ces unités, d'employés exerçant une profession libérale telle que le droit, la médecine, l'art dentaire et la profession d'ingénieur, constitue une dérogation aux dispositions figurant habituellement dans presque toutes les lois traitant des relations de travail, y compris la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Sauf dans la procédure applicable aux griefs, la Loi définit le terme "employé" de façon à en exclure les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. De telles personnes ne peuvent pas faire partie d'une unité de négociation et sont de ce fait exclues du régime de négociation collective instauré en vertu de la loi. Elles sont identifiées d'une façon précise soit par la loi elle-même, soit par les fonctions qu'elles exercent. En gros, les personnes ainsi exclues sont celles qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à l'établissement et l'application des programmes du gouvernement et celles qui assument des responsabilités de gestion ou de nature confidentielle à l'égard de questions du domaine de l'administration du personnel de la fonction publique, telles la négociation collective et la procédure applicable aux griefs. Il est à noter cependant que les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ont des droits aux termes de la procédure applicable aux griefs établie conformément aux dispositions de la Loi.

PRINCIPALES DISPOSITIONS

La loi reconnaît aux fonctionnaires le droit d'adhérer à une association d'employés et de participer aux activités légitimes de celle-ci, et interdit de porter atteinte à ces droits par des agissements communément appelés "pratiques déloyales". Elle dispose que les employés, par l'entremise de l'association de leur choix, peuvent présenter une demande à la Commission des

Relations Board for certification as bargaining agent with respect to appropriate bargaining units. Certification as bargaining agent will ensue if the organization is able to meet the requirements for certification established by the legislation. Before issuing certification, the Board must be satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wish the applicant organization to represent them as their bargaining agent. Certification confers on the bargaining agent the exclusive right to bargain collectively with the employer on behalf of the employees in the bargaining unit, and to bind them by a collective agreement. In addition, the bargaining agent has the exclusive right to represent employees in the unit in the presentation or reference to adjudication of grievances relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award. Again, if an employee who is included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified wishes to be represented by an employee organization in the presentation of any other type of grievance, he can be so represented only by the bargaining agent.

Where a bargaining agent has been certified, either the agent or the employer may, by appropriate notice, require the other party to commence collective bargaining with a view to the conclusion, renewal or revision of a collective agreement. Where notice has been given, the legislation requires the parties to meet and commence to bargain collectively in good faith and to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

The above provisions are similar to those found in the Industrial Relations and Disputes Investigation Act and most other labour relations acts in Canada. There are a number of significant differences, however, between the Public Service Staff Relations Act and other collective bargaining legislation in Canada. These differences, in large measure, reflect the special responsibilities associated with the Public Service of Canada.

A principal difference in this regard relates to the method of dispute settlement. Conciliation is the standard method established by law in most jurisdictions to assist the parties in reaching agreement on matters in dispute arising out of "contract" negotiations. Two separate and distinct dispute settlement processes are established under the Public Service Staff Relations Act. The legislation is unique in this respect in so far as Canadian experience is concerned. The bargaining agent, in effect, has a choice of dispute settlement process. The statute provides that the bargaining agent, before notice to bargain can be served, must specify which one of the two processes is to apply to the bargaining unit in respect of which it has been certified, i.e., the referral of matters in dispute to binding arbitration by the Public Service Arbitration Tribunal, for which provision is made in the statute, or their referral to a tri-partite *ad hoc* conciliation board for report and recommendation. Before resorting to arbitration or a conciliation board, as the case may be, either the employer or the bargaining agent may request that a conciliator be appointed to assist the parties in reaching agreement.

relations de travail dans la Fonction publique en vue d'obtenir l'accréditation comme agent négociateur d'une unité d'employés habile à négocier collectivement. L'accréditation à titre d'agent négociateur est accordée si l'association d'employés remplit les conditions d'accréditation fixées par la loi. Avant de délivrer le certificat d'accréditation, la Commission doit être convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent que l'association requérante les représente à titre d'agent négociateur. L'accréditation confère à l'agent négociateur le droit exclusif de négocier collectivement avec l'employeur pour le compte des employés de l'unité de négociation et de les lier par une convention collective. De plus, l'agent négociateur a le droit exclusif de représenter les employés de l'unité à l'occasion de la présentation, ou du renvoi à l'arbitrage, d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Aussi, si l'employé qui fait partie d'une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité désire être représenté par une association d'employés dans la présentation de tout autre genre de grief, il ne peut être ainsi représenté que par l'agent négociateur.

Une fois l'agent négociateur accrédité, celui-ci ou l'employeur peut, par l'envoi d'un avis approprié, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective. Si un tel avis a été notifié, la loi requiert que les parties se rencontrent et entament de bonne foi des négociations collectives, et s'efforcent, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective.

Les dispositions ci-dessus sont semblables à celles qui figurent dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et dans la plupart des lois sur les relations ouvrières au Canada. Il n'en reste pas moins que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique diffère par bien des aspects des autres loi au Canada portant sur la négociation collective. Ces différences, dans une grande mesure, sont le fait des responsabilités particulières afférentes à la Fonction publique au niveau fédéral.

Une différence essentielle à cet égard a trait à la façon de régler les différends. La conciliation est la méthode normale prévue par la loi, dans la plupart des sphères de compétence, pour aider les parties à en venir à un accord sur des points de litige soulevés lors de la négociation d'un "contrat". La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, par contre, prévoit deux méthodes de règlement des différends, distinctes l'une de l'autre. Le cas est unique sous ce rapport en ce qui concerne les lois au Canada. Cette disposition a pour effet de permettre à l'agent négociateur de choisir la méthode de règlement des différends qui lui convient le mieux. Avant de signifier l'avis de négocier, l'agent négociateur doit, aux termes de la loi, spécifier laquelle des deux méthodes doit être appliquée à l'égard de l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité: le renvoi du différend au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, organisme dont l'établissement a été prévu par les dispositions de la loi, ou le renvoi du même différend à un bureau tri-partite de conciliation constitué à cet effet et chargé de faire un rapport et présenter des recommandations. Avant de recourir à l'arbitrage ou au bureau de conciliation, selon le cas, l'employeur ou l'agent négociateur peut exiger que soit nommé un conciliateur pour aider les parties à se mettre d'accord.

Where the bargaining agent has selected the referral of matters in dispute to binding arbitration, the parties may, if they are unable to reach agreement, invoke the assistance of the Public Service Arbitration Tribunal. The Public Service Arbitration Tribunal has authority under the Act to render awards with respect to rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other directly related terms and conditions of employment. Guidelines are laid down in the statute which the Arbitration Tribunal is required to consider in making awards.

Where the bargaining agent selects referral to a conciliation board as the dispute settlement process and the parties are unable to reach agreement in negotiations, the course provided by the Act for the resolution of the impasse is for one of the parties to request that the Chairman of the Public Service Staff Relations Board appoint a conciliation board to assist the parties in reaching agreement. The conciliation board, if appointed, must report its findings and recommendations expeditiously to the Chairman of the Public Service Staff Relations Board and the report is sent to the parties and may be released to the public in such manner as the Chairman of the Public Service Staff Relations Board sees fit.

Employees in the Public Service of Canada are expressly forbidden to engage in a strike in the following circumstances:

- (a) if they are not included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified by the Board;
 - (b) if they are included in a bargaining unit for which the dispute settlement process is by referral to arbitration;
- and
- (c) if they are included in a bargaining unit for which a collective agreement is in force.

In addition, employees in a bargaining unit for which the bargaining agent has selected referral to a conciliation board as the appropriate dispute settlement process may not lawfully engage in a strike until seven days have elapsed after the report of the conciliation board has been received by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board; where the establishment of a conciliation board is requested by one of the parties and the Chairman decides not to establish such a board, a lawful strike may take place immediately upon receipt by the parties of notice that no board will be established. The Act also contains provisions designed to protect the public against disruption, through strike action, of those services which impinge on its safety or security. To this end, the Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may occur, until the parties to

Lorsque l'agent négociateur a choisi le renvoi à l'arbitrage obligatoire comme méthode de règlement des différends, les parties peuvent, en cas d'impossibilité d'en venir à une entente, recourir à l'aide du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Aux termes de la Loi, le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique est habilité à rendre des décisions sur les taux de traitement, la durée du travail, les droits à des congés, les normes de discipline et autres conditions d'emploi qui se rattachent directement à ces questions. La loi renferme certaines lignes directrices dont le Tribunal d'arbitrage doit tenir compte dans ses décisions.

Lorsque l'agent négociateur a choisi le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends et que les parties ne parviennent pas à s'entendre au cours des négociations, la marche à suivre prévue par la Loi pour sortir de l'impasse est que l'une des parties demande au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique qu'il nomme un bureau de conciliation en vue d'aider les parties à se mettre d'accord. Le bureau de conciliation, si un tel bureau est nommé, doit communiquer promptement ses conclusions et ses recommandations au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, lequel adresse une copie du rapport aux parties et peut rendre public le rapport de la manière qu'il juge appropriée.

Il est formellement interdit aux fonctionnaires fédéraux de déclencher une grève dans les circonstances suivantes:

- a) s'ils ne font pas partie d'une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité par la Commission,
- b) s'ils appartiennent à une unité de négociation à l'égard de laquelle la méthode de règlement des différends est le renvoi du différend à l'arbitrage, et
- c) s'ils font partie d'une unité de négociation à l'égard de laquelle une convention collective est en vigueur.

En outre, les employés d'une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a choisi le renvoi au bureau d'arbitrage comme méthode de règlement des différends, ne peuvent légalement participer à une grève avant que sept jours ne soient écoulés depuis la réception du rapport du bureau de conciliation par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique; lorsqu'une des parties demande l'établissement d'un bureau de conciliation et que le président décide de ne pas établir un tel bureau, une grève légale peut être déclenchée immédiatement après réception par les parties de l'avis qu'un bureau ne sera pas établi. La loi renferme aussi certaines dispositions conçues dans le dessein de protéger le public contre la désorganisation, par une grève, des services essentiels à sa sûreté ou à sa sécurité. À cette fin, la loi prévoit qu'il ne peut être établi de bureau de conciliation et, partant, une grève ne peut être déclarée légale, et ce même si l'agent négociateur choisit le renvoi au bureau de conciliation

collective bargaining have agreed upon, or the Public Service Staff Relations Board has determined, the employees or classes of employees in the bargaining unit the performance of whose duties is necessary in the interest of the safety or security of the public. The employees so agreed upon or determined are forbidden to strike. Employee organizations are forbidden to declare or authorize an unlawful strike and officers and representatives of employee organizations are forbidden to counsel or procure the declaration or authorization of an unlawful strike. Penalties are prescribed for violation of the "no strike" provisions of the statute. The Public Service Staff Relations Board is empowered to issue, at the request of the employer or the bargaining agent, a declaration as to whether a strike or anticipated strike is or is not lawful.

Certain restrictions are placed on the contents of collective agreements. Provisions that would require the enactment or amendment of legislation by Parliament for purposes of implementation, except such as may be necessary for the purpose of appropriating moneys required for the implementation of an agreement, are prohibited. The effect is to exclude from collective agreements provisions relating to matters which traditionally have been the subject of special parliamentary enactment. Pension benefits under the Public Service Superannuation Act, and the merit system of appointment, for which provision is made in the Public Service Employment Act, are examples. These restrictions on the contents of collective agreements also extend to awards rendered by the Public Service Arbitration Tribunal, and reports and recommendations made by conciliation boards.

The Act differs from labour relations legislation in other jurisdictions in that it vests in members of the Public Service a statutory right to present grievances on a wide range of matters relating to their terms and conditions of employment. This right is in addition to the right under the Act, similar to that usually conferred by legislation applicable to the private sector, to present grievances with respect to the interpretation or application of a collective agreement and which, of course, arises only after a collective agreement has been entered into. The legislation is unique in that the right to resort to the grievance process extends to employees whether or not they are included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified. It extends as well to persons who are not entitled to collective bargaining under the Act; it is available to persons excluded from the class of "employees" as defined in the Act because they have been designated as persons employed in a managerial or confidential capacity. Grievances relating to (i) the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or (ii) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty may be referred under the Act to third-party adjudication which is final and binding. All other grievances are disposed of by the decision of the representative of the employer at the final level of the grievance process.

ADMINISTRATION

Public Service Staff Relations Board: Responsibility for administering

comme méthode de règlement des griefs, tant que les parties ne se sont pas entendues ou que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique n'a pas rendu sa décision sur la question de savoir quels sont les employés ou les classes d'employés dans l'unité de négociation dont l'exercice des fonctions est nécessaire à la sûreté ou à la sécurité du public. Les employés sur lesquels se sont ainsi entendues les parties ou qui ont été ainsi désignés par la Commission ne sont autorisés en aucun temps à participer à une grève. Il est interdit aux associations d'employés de déclencher ou d'autoriser une grève illégale et il est également interdit aux dirigeants ou représentants d'une association d'employés de recommander ou provoquer la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale. La loi prévoit des amendes pour la violation des dispositions interdisant la grève. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est autorisée à déclarer, à la demande de l'employeur ou de l'agent négociateur, qu'une grève est ou serait légale, ou non.

La loi impose certaines limitations au contenu des conventions collectives. Aucune d'elles ne peut prévoir de clauses dont la mise en application exigerait du Parlement l'adoption ou la modification de quelque loi, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à leur mise en oeuvre. Cette disposition a eu pour effet d'exclure des conventions collectives les clauses relatives à des questions qui ont toujours fait l'objet de l'adoption de quelque loi par le Parlement, notamment les allocations de retraite versées en vertu de la Loi sur la pension du service public et le système de nomination au mérite prévu par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, pour ne citer que ceux-ci. Ces limitations quant au contenu des conventions collectives s'étendent également aux décisions rendues par le Tribunal d'arbitrage de la fonction publique ainsi qu'aux rapports et recommandations faits par les bureaux de conciliation.

La loi diffère des lois sur les relations ouvrières des autres sphères de compétence en ceci qu'elle confère aux fonctionnaires le droit légal de présenter des griefs sur toute une série de sujets se rattachant à leurs conditions d'emploi. Ce droit s'ajoute à un autre droit prévu par la loi, semblable à celui que confère ordinairement la législation applicable au secteur privé, qu'est celui de présenter des griefs relatifs à l'interprétation ou l'application d'une convention collective. De tels griefs, naturellement, ne peuvent prendre naissance qu'après la conclusion d'une convention collective. La loi est unique en ce sens qu'elle autorise les employés à recourir à la procédure applicable aux griefs, qu'ils appartiennent ou non à une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité. Disposent également de ce droit les personnes qui, aux termes de la loi, sont exclues de la classe des "employés" (au sens que donne la loi à cette expression) parce qu'elles ont été désignées comme étant des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Les griefs portant sur (i) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou sur (ii) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, peuvent aux termes de la loi, faire l'objet d'un renvoi à un tiers d'arbitrage, et la décision alors rendue est sans appel et obligatoire. Tous les autres griefs sont réglés par décision du représentant de l'employeur constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

ADMINISTRATION

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique: La responsabilité d'appliquer la loi est confiée à la Commission des relations de travail

the Act is vested in the Public Service Staff Relations Board, a tri-partite body comparable to other labour relations boards in Canada. The Board consists of a chairman, a vice-chairman and eight other members representative, in equal number, of the interests of the employer and the employees respectively. Its major responsibilities include, among other things, the determination of appropriate bargaining units, the certification of bargaining agents, and the investigation of complaints alleging violation of specific provisions of the statute. Other important responsibilities relate to the Board's authority to issue declarations regarding the lawfulness of strikes, to make determinations on questions of law and jurisdiction arising out of arbitration and adjudication proceedings, and to give consent to prosecution in the courts for particular violations of the statute. The legislation gives the Board broad regulatory authority relating to certification, the presentation of grievances, and grievance adjudication.

Chairman of the Public Service Staff Relations Board: The Chairman of the Board has been vested with authority to administer the dispute-settlement provisions of the legislation. Specific responsibilities, in this regard, relate to the appointment of conciliators, the establishment of conciliation boards, the selection of panel members to sit as members of the Arbitration Tribunal in any particular dispute, and the referral of matters in dispute to the Tribunal or to a conciliation board, as the case may be. In other jurisdictions in Canada, many of the functions outlined in this section are discharged by the Minister of Labour.

Public Service Arbitration Tribunal: The Tribunal consists at present of a chairman and two panels of other members, one panel consisting of five members representing the employer interest, and the other panel of five members representing the employee interest. In any particular dispute, the Tribunal is to consist of the Chairman of the Tribunal and one member drawn from each panel. The Chairman of the Public Service Arbitration Tribunal has responsibility for administering the system of arbitration established under the legislation.

Grievance Adjudicators: The legislation authorizes the Governor-in-Council to appoint grievance adjudicators, one of whom is designated Chief Adjudicator and he is assigned responsibility for administering the system of grievance adjudication.

Terms of Office: The Chairman and the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board are appointed by the Governor-in-Council to hold office during good behaviour for such period, not exceeding 10 years, as may be determined by the Governor-in-Council, but either may be removed at any time by the Governor-in-Council upon address of the Senate and the House of Commons. Not less than 4 nor more than 8 other members of the Board, representative in equal numbers of the interest of employees and of those of the employer respectively, are appointed by the Governor-in-Council to hold office during good behaviour for such period, not exceeding 7 years, as may be determined by the

dans la Fonction publique, organisme tri-partite comparable aux autres commissions des relations de travail existant au Canada. La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et de huit autres membres qui comprennent, en nombre égal, des représentants des intérêts de l'employeur et des représentants de ceux des employés. Ses tâches principales consistent entre autres à déterminer la composition des unités habiles à négocier collectivement, à accréditer les agents négociateurs et à enquêter sur les plaintes portant sur des prétendues violations de dispositions particulières de la Loi. Une autre responsabilité essentielle de la Commission a trait à son pouvoir de publier une déclaration quant à la légalité d'une grève, de trancher les questions de droit ou de compétence soulevées au cours de procédures d'arbitrage et d'autoriser des poursuites judiciaires contre des violations déterminées de la loi. La législation accorde à la Commission un pouvoir de réglementation étendu concernant l'accréditation, la présentation des griefs et l'arbitrage de ces derniers.

Le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique: C'est au Président de la Commission qu'a été conféré le pouvoir d'appliquer les dispositions de la loi relatives au règlement des différends. A cet égard, des responsabilités particulières lui incombent en ce qui a trait à la nomination de conciliateurs, l'établissement de bureaux de conciliation, le choix des groupes de membres appelés à faire partie du Tribunal d'arbitrage lors de différend donné et le renvoi des points litigieux au Tribunal d'arbitrage ou à un bureau de conciliation, selon le cas. Dans les autres sphères de compétence au Canada, c'est le ministre du Travail qui assume bon nombre des fonctions énumérées dans ce paragraphe.

Le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique: A l'heure actuelle, le Tribunal est composé d'un président et de deux groupes d'autres membres, l'un comprenant cinq personnes représentant les intérêts de l'employeur et l'autre cinq personnes représentant les intérêts des employés. Dans chaque différend le Tribunal d'arbitrage est composé du président du Tribunal et de deux autres membres choisis dans chacun des groupes. Le président du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique est chargé de l'application du mode d'arbitrage prévu par la loi.

Les arbitres des griefs: La loi autorise le gouverneur en conseil à nommer des arbitres des griefs, dont l'un porte le titre d'arbitre en chef et est chargé de l'application du régime d'arbitrage des griefs.

Durée des fonctions: Le Président et le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique sont nommés par le gouverneur en conseil pour occuper leur charge, sauf mauvaise conduite, pendant la période d'au plus dix ans que peut fixer le gouverneur en conseil; toutefois, l'un ou l'autre peut être démis de ses fonctions à tout moment par le gouverneur en conseil sur une adresse du Sénat et de la Chambre des Communes. Au moins 4 et au plus 8 des autres membres de la Commission qui comprennent, en nombre égal, des représentants des intérêts des employés et des représentants de ceux de l'employeur, sont nommés par le gouverneur en conseil pour occuper leur charge, sauf mauvaise conduite, pendant la période d'au plus sept ans que peut fixer le gouverneur en conseil; toutefois, un membre ainsi nommé peut être démis de ses fonctions pour cause en tout temps par le gouverneur en conseil. En ce qui a trait à la composition actuelle de la Commission, le président, le vice-président et les 8 autres membres ont été nommés pour la durée maximum qu'autorise la loi. Le président du Tribunal d'arbitrage est nommé par le gouverneur en conseil sur la recommandation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour occuper sa charge, sauf mauvaise conduite, pendant la période d'au plus sept ans que peut fixer le

Governor-in-Council, but a member so appointed may be removed for cause at any time by the Governor-in-Council. The Chairman and the Vice-Chairman and the 8 members of the Board, as presently constituted, have all been appointed for the full terms permitted by the Act. The Chairman of the Arbitration Tribunal is appointed by the Governor-in-Council on the recommendation of the Public Service Staff Relations Board to hold office during good behaviour for such term, not exceeding 7 years, as may be determined by the Governor-in-Council, but he may, for cause, be removed by the Governor-in-Council on the unanimous recommendation of the Board. At the request of the present incumbent of this office, his term was limited to three years. The members of the two panels representative of the interest of the employer and of the interest of the employees have been appointed for two years. The adjudicators are appointed by the Governor-in-Council on the recommendation of the Public Service Staff Relations Board for such period, not exceeding five years, as may be determined by the Governor-in-Council, but may be removed by the Governor-in-Council at any time on the unanimous recommendation of the Board. The adjudicators who have so far been appointed, other than the Chief Adjudicator, have each been appointed for an initial two-year term. The term of the incumbent in the office of Chief Adjudicator was limited, at his request, to one year. The Act provides that a retiring adjudicator may be re-appointed.

PSSR Reports: In February, the Board issued, and made available to the public, the first instalment of a loose-leaf publication, with supplements to be issued periodically, which will contain in handy format the Act and the Regulations made by the Board as well as reports of significant decisions of the Board, of the Arbitration Tribunal and of the adjudicators. It will also contain policy statements issued by the Board, administrative memoranda and relevant statistical information. All decisions and orders of the Board and of the adjudicators have been issued in both official languages. The full text of all such decisions and orders is available for examination by the public at the offices of the Board.

Pay Research Bureau: Shortly after the coming into force of the legislation, the Pay Research Bureau of the former Civil Service Commission was brought under the administrative jurisdiction of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. This action was in accordance with the recommendations of the Preparatory Committee on Collective Bargaining. The Bureau, which has been in existence since 1957, was established to provide both employers and employee organizations with objective information on rates of pay and other conditions of employment prevailing both in and outside the Public Service. Over the years, its reports have played an important role in the process of pay determination within the service. Its role as an independent and impartial research unit remains unchanged. (See also pp.44-54 of this report)

IMPLEMENTATION

The legislation contains a number of important transitional features

gouverneur en conseil, mais peut être démis de ses fonctions pour cause par le gouverneur en conseil sur la recommandation unanime de la Commission. A la demande du présent titulaire de cette charge, la durée de son mandat a été limitée à une période de trois ans. Les membres des deux groupes représentant respectivement les intérêts de l'employeur et ceux des employés ont été nommés pour une période de deux ans. Les arbitres sont nommés par le gouverneur en conseil sur la recommandation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour la période d'au plus 5 ans que peut fixer le gouverneur en conseil, mais ils peuvent être démis de leurs fonctions par le gouverneur en conseil à tout moment sur la recommandation unanime de la Commission. Tous les arbitres présentement nommés, sauf l'arbitre en chef, l'ont été pour une période initiale de deux ans. La durée du mandat du présent titulaire de la charge d'arbitre en chef, à la propre demande de ce dernier, a été limitée à une période d'un an. Aux termes de la loi, un arbitre sortant peut être nommé de nouveau.

Recueil de décisions concernant les relations de travail dans la Fonction publique: En février, la Commission a fait publier la première partie d'une publication imprimée sous forme de feuillets mobiles à laquelle des suppléments seront ajoutés périodiquement. Disponible au public, cette publication d'un format pratique contiendra le texte de la loi et celui des règlements établis par la Commission, ainsi que des décisions d'une importance particulière rendues par la Commission, le Tribunal d'arbitrage et les arbitres. Elle contiendra en outre les déclarations de principe et communiqués émis par la Commission, des circulaires administratives et des renseignements de nature statistique se rapportant au domaine des relations de travail. Toutes les décisions et ordonnances de la Commission et des arbitres ont été publiées dans les deux langues officielles. Le texte intégral de toutes ces décisions et ordonnances sont à la disposition du public dans les locaux de la Commission.

Bureau de recherches sur les traitements: Peu de temps après l'entrée en vigueur de la loi, le Bureau de recherches sur les traitements de l'ancienne Commission du service civil a été placé sous l'autorité administrative du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Cette mesure a été prise en conformité des recommandations du Comité préparatoire des négociations collectives. Le Bureau, créé en 1957, avait été établi dans le dessein de fournir aux employeurs aussi bien qu'aux associations d'employés, des renseignements objectifs sur les taux de traitement et autres conditions d'emploi généralement appliqués tant dans la fonction publique qu'en dehors de celle-ci. Pendant des années ses rapports ont joué un rôle important dans le processus de fixation des traitements dans la fonction publique. Son rôle, en tant qu'organisme indépendant et impartial, demeure inchangé. (Voir les pages 45 à 55 du présent rapport).

MISE EN OEUVRE

La loi renferme un certain nombre d'importantes dispositions transitoires

designed to permit an orderly implementation of collective bargaining in the Public Service and the early exercise by public servants of their newly acquired collective bargaining rights. These features provided essentially that, during an initial period of approximately two years, bargaining units with respect to that portion of the public service for which Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board is the employer were to relate to the service-wide occupational groups that had been established through the program of classification revision undertaken by the former Civil Service Commission prior to the coming into force of the Act. Within this framework, the authority of the Board to determine bargaining units, other than in special circumstances described in the Act, was confined to: (i) a unit comprising all employees within an occupational group, (ii) a unit comprising all supervisory employees within an occupational group, or (iii) a unit comprising all non-supervisory employees within an occupational group. These limitations on the capacity of the Board to determine bargaining units which, in its judgment, are appropriate for collective bargaining, cease to have effect at the end of the transitional period.

Other transitional provisions related to (i) the fixing of eligibility days on and after which employee organizations might apply to the Board for certification as bargaining agent, (ii) the days after which notice to bargain might be given and collective agreements entered into and arbitral awards rendered during the initial period, and (iii) the days on which collective agreements or arbitral awards entered into or rendered during the initial period were to terminate. Implementation of the collective bargaining system, in accordance with these provisions, was to take place, in staggered fashion, on the basis of the broad occupational categories specified in the Act. Five categories were so specified. These were: scientific and professional, technical, administrative and foreign service, administrative support, and operational.

February 28, 1967, was specified in the Act as the day after which a collective agreement could be entered into or an arbitral award rendered with respect to employees in the operational category, and September 30, 1968, as the day on which the first collective agreements or arbitral awards for this category were to terminate. The relevant days for employees in the scientific and professional and technical categories were December 31, 1967 and June 30, 1969, respectively, and, for the administrative and foreign service and administrative support categories, March 31, 1968 and September 30, 1969, respectively.

The legislation authorized the Board to fix the day on and after which applications for certification might be made, and directed that the day to be so fixed was to be no later than sixty days after the coming into force of the Act. One of the first actions taken by the Board, following its establishment, was to discharge this statutory obligation. The day fixed by the Board for the operational category was April 13, 1967, for the four remaining categories May 12, 1967. The earlier date for the operational category recognized the

conçues en vue de faciliter une mise en oeuvre ordonnée de la négociation collective dans la fonction publique et de permettre aux fonctionnaires d'exercer sans délai indû leurs droits nouvellement acquis en matière de négociation collective. Ces dispositions avaient essentiellement pour objet de prévoir qu'au cours d'une période initiale d'environ deux ans les unités de négociation à l'égard des éléments de la fonction publique pour lesquels Sa Majesté, du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur, devaient s'apparenter aux groupes d'occupations établis dans l'ensemble de la fonction publique par le programme de révision de la classification entrepris par l'ancienne Commission du service civil antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi. Dans ce cadre, les pouvoirs de la Commission en fait de détermination des unités de négociation, à l'exception des circonstances particulières prévues par la loi, se limitaient aux cas suivants: (i) l'unité comprenant tous les employés d'un groupe d'occupations, (ii) l'unité comprenant tous les employés surveillants d'un groupe d'occupations, ou (iii) l'unité comprenant tous les employés non-surveillants d'un groupe d'occupations. Cette limitation de la capacité juridique de la Commission de détermine les unités de négociations habiles, selon elle, à négocier collectivement, cesse de s'appliquer à l'expiration de la période transitoire.

D'autres dispositions transitoires ont trait à la fixation (i) des délais pendant et après lesquels les associations d'employés pouvaient présenter à la Commission une demande d'accréditation en qualité d'agent négociateur, (ii) des dates après lesquelles l'avis de négociier collectivement pouvait être signifié, les négociations collectives conclues et les décisions arbitrales rendues au cours de la période initiale et, (iii) des dates auxquelles les conventions collectives conclues ou les décisions arbitrales rendues au cours de la période initiale devaient cesser d'avoir effet. La mise en oeuvre du régime de la négociation collective, aux termes de ces dispositions, devait s'échelonner en tenant compte des grandes catégories d'occupations précisées dans la loi. Ces catégories, au nombre de cinq, sont les suivantes: la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique, la catégorie administrative et du service extérieur, la catégorie du soutien administratif et la catégorie de l'exploitation.

Aux termes de la loi, le 28 février 1967 a été désigné comme étant la date après laquelle une convention collective pouvait être conclue ou une décision arbitrale rendue à l'égard des employés de la catégorie de l'exploitation, et le 30 septembre comme étant la date à laquelle la première convention collective conclue ou la décision arbitrale rendue à l'égard de cette catégorie cessaient d'avoir effet. Le 31 décembre 1967 et le 30 juin 1968 ont été désignés respectivement dates applicables pour la catégorie technique, alors que pour la catégorie administrative et du service extérieur et pour celle du soutien administratif le 31 mars 1968 et le 30 septembre 1969, respectivement, ont été fixés dates applicables.

La loi a autorisé la Commission à arrêter la date à compter de laquelle une demande d'accréditation pouvait être présentée, et la Commission a décidé que la date ainsi fixée ne devait pas être postérieure au soixantième jour qui suit l'entrée en vigueur de la loi. Une fois établie, un des premiers gestes posés par la Commission a été de s'acquitter de cette tâche imposée par la loi et de fixer, comme dates applicables, le 13 avril 1967 pour la catégorie de l'exploitation et le 12 mai 1967 pour les quatre autres catégories. En arrêtant la première des deux dates sus-mentionnées la Commission a

fact that collective bargaining with respect to employees within this category could commence as soon as bargaining agents had been certified and the dispute settlement process specified. To further such bargaining, the Board gave priority consideration to certification applications affecting employees in this category.

The first major task confronting the Board was the need to establish the broad regulatory framework within which the various rights conferred by the statute were to be exercised. Five principal areas for regulation purposes were identified. These were: the certification of bargaining agents; the presentation of employee grievances and grievance adjudication; complaints alleging violations of the statute; the specification of the dispute settlement process; and references of questions of law and jurisdiction. Regulations in all five areas were subsequently approved and published in the *Canada Gazette*. Before adoption, the draft regulations were discussed with representatives of those employee organizations that had appeared before the special Parliamentary Committee when the legislation was under review as well as with representatives of the Treasury Board and the separate employers. This consultation process proved helpful. As a result, a number of the draft provisions were either rewritten, or otherwise modified, in the interests of greater clarity. In addition, several policy statements were released to interested parties setting out the tentative views of the Board on a number of problems that might arise in the course of the hearing of certification applications during this initial period. These statements dealt with such matters as the governing dates for applications, proof of membership, the nature of the proof required to establish the formation of councils of employee organizations and of the vesting in such councils of authority to negotiate, execute and administer collective agreements.

During this initial stage, because of the need to set up appropriate procedures, to establish basic policies and to deal with the large number of certification applications that were filed, the members of the Board were called upon to devote much more of their time to the work of the Board than was originally anticipated. The Board met on 92 days during the year ending March 31, 1968; two of the meetings were in Montreal.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION

General: At the first meeting of the Board, it was determined that all hearings of the Board were to be conducted in public, except where security considerations might be involved. It was also determined that adequate arrangements should be made to ensure that any person who appeared before the Board or had business to transact with the Board would feel free to use either of the official languages and steps have been taken accordingly. Any person is entitled to appear before the Board and present his case either in person, or through a representative or counsel.

Certification: The fixing of the days on and after which applications for

admis le fait que la négociation collective à l'égard des employés de la catégorie de l'exploitation pouvait commencer dès que les agents négociateurs seraient accrédités et la méthode de règlement des différends précisée. Pour faire progresser de telles négociations, la Commission a donné priorité à l'étude des demandes d'accréditation présentées à l'égard des employés appartenant à cette catégorie.

La première tâche d'importance que devait accomplir la Commission était l'établissement d'un vaste cadre de règles et règlements à l'intérieur duquel elle pourrait exercer les divers droits que lui conférait la loi. Cinq principaux domaines ont été définis pour le travail de réglementation: l'accréditation des agents négociateurs, la présentation des griefs des employés et l'arbitrage des griefs, l'étude des plaintes déposées à la suite de prétendues violations de la loi, la spécification de la méthode de règlement des différends et enfin, les renvois de questions de droit ou de compétence. Les règlements concernant ces cinq domaines ont été subséquemment approuvés et publiés dans la *Gazette du Canada*. Avant d'être adoptés, ces règlements encore à l'état d'avant-projet ont fait l'objet de discussions avec les représentants des associations d'employés qui se sont présentés devant le comité spécial du Parlement lors de l'étude du projet de loi, ainsi qu'avec les représentants du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ces consultations, qui se sont avérées très utiles, ont eu pour résultat qu'un certain nombre de dispositions encore à l'état d'esquisse ont été rédigées de nouveau ou autrement modifiées par souci de clarté. En outre, la Commission a fait publier et parvenir aux parties intéressées plusieurs communiqués et déclarations de principe dans lesquels elle énonçait son point de vue sur certains problèmes qui pourraient se poser au cours de l'étude des demandes d'accréditation présentées pendant la période initiale, et les remèdes qu'elle y proposait. Ces communiqués et déclarations de principe traitaient de sujets tels que la date d'effet des demandes, la preuve d'adhésion à une association d'employés, les pièces nécessaires pour prouver la formation d'un conseil d'associations d'employés et l'attribution à un tel conseil des pouvoirs de négociier, conclure et appliquer des conventions collectives.

Au cours de cette phase initiale, à cause de la nécessité d'instituer des procédures appropriées, d'établir des lignes de conduite fondamentales et d'étudier les demandes d'accréditation présentées, les membres de la Commission ont dû consacrer bien plus de temps aux activités de la Commission qu'il ne l'était d'abord prévu. La Commission a tenu des réunions pendant 92 jours au cours de l'année financière terminée le 31 mars 1968. Deux de ces réunions ont eu lieu à Montréal.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI

Généralités: Lors de la première réunion de la Commission, il a été décidé que toutes les audiences de celle-ci seraient publiques, à l'exception de celles où des considérations d'ordre sécuritaire seraient impliquées. Il a été en outre décidé que des dispositions appropriées devaient être prévues pour s'assurer que toute personne devant comparaître devant la Commission ou ayant des rapports avec celle-ci ait la faculté d'employer indifféremment l'une ou l'autre des langues officielles, et des mesures ont été prises en conséquence. Toute personne a le droit de comparaître devant la Commission et de présenter sa cause soit en personne, soit par un représentant ou un avocat.

Accréditation: La fixation de la date à compter de laquelle une demande

certification could be made, and the promulgation of the Board's regulations, completed the preparatory work necessary to implement the collective bargaining system contemplated by the legislation. The response from employee organizations was not long delayed. By the end of June 1967, about three and a half months from the day when the Act came into force, applications for certification had been filed for 52 of the 72 occupational groups in the central administration. A total of 96 applications were received by the Board up to the end of the fiscal year, 78 for employees in the central administration and 18 for employees of the separate employers.

Each application involved a great deal of work on the part of the staff of the Board. In all cases, the employer concerned and all employee organizations known or believed to have an interest were notified and advised of their right to be heard on the application. In addition, all employees who might be affected by an application were notified that an application had been made and they were also informed of the steps they were entitled to take to advise the Board of their desires if they were opposed to the application. This was done by causing notices to be posted at the work locations of the employees where they were most likely to come to the attention of the employees. In other jurisdictions where a similar practice is followed, a "rule of thumb" frequently applied is that there should be one notice for every 100 employees in the bargaining unit proposed by the applicant. Because of the wide dispersion of the employees in most of the bargaining units which come under the Public Service Staff Relations Act, it was deemed necessary to go to much greater lengths to advise employees of their rights. Thus, in the case of the clerical and regulatory unit, consisting of some 33,500 employees, 9,000 notices were required; for 14,300 employees in the general services group, there were 6,800 notices; for 22,000 employees in the general labour and trades group, 6,500 notices. In some instances, the ratio was almost one notice to each employee; for example, there were 10,500 notices for the 11,000 employees in the revenue postal operations group. Indeed, in a few instances, the number of notices supplied to the employer for posting exceeded the net number of employees in the bargaining unit as ultimately ascertained - the photography group, consisting of 187 employees called for 200 notices. In all, 82,000 notices were prepared for applications processed in the period under review. In some cases, it was physically impossible to communicate with employees in the ordinary manner because of weather and other conditions. Employees located at remote northern stations and on ships at sea are examples. In such circumstances, it has been necessary to communicate by other means, such as telex or radio telephone, using an abbreviated form of notice. There were 8 applications in which special arrangements of this nature had to be made. The fact is that even employees at isolated or remote posts were informed of applications affecting them and were given the opportunity to make known their views on the applications. Some employees at isolated posts took advantage of the opportunity to advise the Board of their views on applications affecting them.

Upon an application for certification being made by an employee organization, the employer, at the Board's request, prepares and files with the Board lists of employees who comprise the proposed bargaining unit on the governing date,

d'accréditation peut être présentée et la promulgation des règlements de la Commission ont été la dernière phase du travail préparatoire nécessaire à la mise en oeuvre du régime de négociation collective prévu par la Loi. Les associations d'employés ont pu dès lors passer à l'action. À la fin de juin 1967, c'est-à-dire trois mois et demi après l'entrée en vigueur de la loi, des demandes d'accréditation avaient été présentées à l'égard de 52 des 72 groupes d'occupations de l'administration centrale. À la fin de l'année financière, la Commission avait reçu au total 96 demandes, dont 78 à l'égard d'employés de l'administration centrale et 18 à l'égard de ceux d'employeurs distincts.

Chaque demande requiert une grande somme de travail de la part du personnel de la Commission. Dans chaque cas il a fallu avertir par écrit l'employeur intéressé et toutes les associations d'employés connues ou passant pour avoir un intérêt dans la demande, et les mettre au courant de leur droit de se faire entendre à l'audition de celle-ci. En outre, il était notifié à tous les employés pouvant être visés par la demande qu'une telle demande était présentée et on les renseignait également sur les démarches qu'ils pouvaient faire pour avertir la Commission de leur désir de s'opposer à la demande. Pour ce faire, il était enjoint à l'employeur d'afficher des avis sur les lieux de travail où ils seraient le plus susceptibles de venir à l'attention des employés. Dans les autres sphères de compétence où une pratique semblable est suivie, la méthode empirique fréquemment appliquée consiste à exiger que les avis soient affichés à raison d'un avis par cent employés de l'unité de négociation proposée par le requérant. Étant donné la grande dispersion des employés de la plupart des unités de négociation relevant de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il a été jugé nécessaire, pour renseigner les employés sur leurs droits, de modifier fortement cette proportion. Ainsi, dans le cas de l'unité des commis aux écritures et aux règlements, forte de quelque 35,000 employés, il a fallu afficher 9,000 avis; il en a fallu 6,800 pour les 14,300 employés du groupe des services divers, et 6,500 pour les 22,000 employés du groupe des manoeuvres et hommes de métier. Dans certains cas la proportion était presque d'un avis par employé, comme c'était le cas pour le groupe des bureaux de poste à commission, où il a fallu 10,500 avis pour les 11,000 employés appartenant à ce groupe. De fait, il est arrivé quelques cas, où le nombre d'avis envoyés à l'employeur pour affichage était supérieur au total net, constaté par la suite, des employés appartenant à l'unité de négociation. C'était notamment le cas du groupe de la photographie, où il a fallu afficher 200 avis pour les 187 employés du groupe. Au total, 82,000 avis ont été préparés pour l'étude des demandes présentées au cours de la période dont il est question. En certains cas, il a été physiquement impossible, à cause des mauvaises conditions atmosphériques ou autres raisons, de communiquer avec les employés par la voie ordinaire. Les employés en poste dans les stations septentrionales très éloignées, ou travaillant à bord des navires en haute mer, en sont des exemples. En de telles circonstances, pour communiquer avec les employés il a fallu se servir d'autres moyens, tels le télex et la radiotéléphonie, utilisant pour ce faire des avis rédigés sous une forme abrégée. Des dispositions de cette nature ont dû être prises dans le cas de 8 demandes. Cela revient à dire que même les employés en poste à des endroits isolés ou très éloignés ont été tenus au courant de demandes les visant et ont eu la faculté de se prononcer sur celles-ci. Un certain nombre d'employés en poste à des endroits isolés se sont prévalus de cette faculté et ont fait connaître à la Commission leur point de vue sur les demandes qui les visaient.

Dès qu'une association d'employés présente une demande d'accréditation, l'employeur, à la demande de la Commission, dresse et produit à cette dernière une liste des employés qui font partie de l'unité de négociation proposée à la

together with lists identifying the employees within the proposed unit who are having dues checked off to the applicant organization. In this connection, the Board had indicated in one of its policy statements that check-off data supplied by the employers pertaining to the employees within the bargaining unit would be one form of evidence acceptable as *prima facie* evidence of membership in an applicant organization. In adopting this approach, the Board gave recognition to the fact that, under a policy established more than a decade earlier, the employers had been checking off dues to a number of employee organizations; the employers' records in this regard therefore provided a reliable source of information for the purpose of establishing the membership position of an applicant organization in certification proceedings. As soon as the lists of employees have been filed by the employer, they are made available to the employee organizations concerned so that they may be scrutinized to ascertain whether they are accurate. After challenges, if any, to the lists have been disposed of, the staff of the Board checks the membership records of the applicant against these lists to ascertain what percentage of the employees in the bargaining unit are members of the applicant. Thereafter, hearing dates are established and interested parties and persons notified. Public hearings took place in respect of each application for certification, except in a number of cases that were withdrawn before they could be heard.

In the case of most certification applications, formal interventions were made by other employee organizations having an interest. One such application, for example, resulted in interventions by ten opposing employee organizations. In some cases, employee organizations intervened for the purpose of making known their objection to the application. In others, the intervening organization made application for certification as bargaining agent on its own behalf. In addition to interventions by employee organizations, there were a number of cases in which the Board received statements opposing the application from individual employees or groups of employees who were directly affected. Each intervening organization and each employee registering opposition was provided with the opportunity of appearing before the Board, either in person or by a representative, to express its or his views. Most intervening organizations and some of the individual employees took advantage of this opportunity.

date d'effet de la demande, ainsi qu'une autre liste où figure le nom des employés de l'unité de négociation proposée pour lesquelles l'employeur retient à la source les cotisations syndicales pour le compte de l'association requérante. A ce propos, la Commission a fait savoir dans une de ses déclarations de principe que la formule d'autorisation de retenue à la source de cotisations syndicales, fournie par l'employeur, constitue *prima facie* une preuve suffisante que l'employé en question adhère à l'association requérante. En adoptant une telle ligne de conduite, la Commission a admis le fait que les employeurs, conformément à une pratique établie depuis plus d'une dizaine d'années, retiennent sur la paye les cotisations syndicales pour le compte d'un certain nombre d'associations d'employés et que par conséquent les dossiers de l'employeur constituent à cet égard une source fiable de renseignements pour déterminer, lors de la procédure d'accréditation, le nombre d'employés qui adhèrent à l'association requérante. Sitôt produites par l'employeur, les listes d'employés sont communiquées aux associations d'employés intéressées afin qu'elles puissent en vérifier l'exactitude. S'il y a contestation au sujet des listes produites, le personnel de la Commission compare le relevé des adhérents de l'association requérante avec la liste fournie par l'employeur pour déterminer le pourcentage que représentent les adhérents de l'association requérante par rapport à l'ensemble des employés de l'unité de négociation. Par la suite, la Commission fixe la date des audiences et notifie celle-ci aux parties et personnes intéressées; les auditions publiques sont dès lors tenues à l'égard de chaque demande d'accréditation, à l'exception de celles qui ont été retirées avant qu'elles ne puissent être entendues.

Dans la plupart des demandes d'accréditation, d'autres associations d'employés intéressées ont produit des documents constituant une intervention en bonne et due forme. En une occasion, une seule demande d'accréditation a fait l'objet d'interventions de la part de dix associations d'employées. En certains cas, l'intervention des organisations d'employés n'avaient pour but que de faire connaître l'opposition de celles-ci à la demande d'accréditation. En d'autres, les associations intervenantes présentaient, avec le document constituant une intervention, leur propre demande d'accréditation à titre d'agent négociateur. En plus des interventions produites par des associations d'employés, il y a eu un certain nombre de cas où la Commission a reçu des déclarations d'opposition provenant d'employés ou groupes d'employés directement touchés par la demande. Chaque association intervenante et chaque employé faisant consigner son opposition ont eu l'occasion de se présenter devant la Commission soit en personne soit par procuration, pour faire valoir leur point de vue. La plupart des associations intervenantes et certains des employés produisant de leur propre chef une déclaration d'opposition ont tiré parti de cette disposition.

By the end of the year, hearings had been held on 79 of the 96 applications that had been filed, and an additional 9 cases had been disposed of without a hearing. A bargaining agent was certified in 45 cases; certification was refused in 6 cases; in one case, a request for leave to withdraw an application was granted after a hearing; in 9 cases, leave to withdraw was granted without a hearing; hearings had been held in 29 cases in which no decision had been issued before year's end; there were 8 applications made during the period under review in which no hearing had been held by the end of the fiscal year. *

In the 45 applications which resulted in certification of a bargaining agent, certificates were issued for 55 bargaining units, embracing approximately 142,000 employees. The largest bargaining unit consisted of over 33,000 employees and the smallest of 17. Twenty-four of the certificates were in relation to units in occupational groups in the operational category, 12 in the scientific and professional category, 10 in the technical category, five in the administrative support category and four in the administrative and foreign service category. Forty-five of the bargaining units relate to employees for which the Treasury Board is the "employer", four to employees of the National Research Council, four to employees of the Fisheries Research Board and two to employees of the Defence Research Board.

* The breakdown totals 98. The difference between this figure and the number of applications made, namely, 96, is accounted for as follows: in each of two applications, the Board held that the employees in an occupational group constituted more than one bargaining unit. An employee organization was certified for one of these units in each case and certification was denied with respect to the remaining employees in the occupational group. It should also be pointed out, in respect of the 45 cases in which a bargaining agent was certified, that there was one case in which the Board determined that the non-supervisory employees in an occupational group should be divided into 3 bargaining units; an employee organization was certified for one of these units and no determination had been made with respect to the other 2 units at year's end.

À la fin de l'année, des audiences avaient été tenues dans le cas de 79 des 96 demandes d'accréditation présentées, et une décision a été rendue sans audition dans le cas de 9 autres. Dans 45 cas un agent négociateur a été accrédité, alors que dans 6 l'accréditation a été refusée. En une occasion, il a été fait droit à une demande de retrait de la demande d'accréditation après audition, alors que dans 9 cas l'autorisation de retirer une telle demande a été accordée sans audition. Dans 29 cas des audiences avaient été tenues, mais aucune décision n'avait encore été rendue à leur sujet à la fin de l'année. Aucune audience n'avait encore été tenue à la fin de l'année financière dans le cas de 8 demandes présentées au cours de l'année.

En ce qui a trait aux 45 demandes où un agent négociateur a été accrédité, des certificats ont été délivrés à l'égard de 55 unités de négociation groupant environ 142,000 employés. La plus grande de ces unités de négociation comprend au-delà de 33,000 employés, alors que la plus petite n'en compte que 17. Les certificats d'accréditation délivrés pour les unités des divers groupes d'occupations se répartissent ainsi: 24 pour la catégorie de l'exploitation, 12 pour la catégorie scientifique et professionnelle, 10 pour la catégorie technique, 5 pour la catégorie du soutien administratif et 4 pour la catégorie administrative et du service extérieur. Quarante-cinq des unités de négociation visent des employés dont le Conseil du Trésor est "l'employeur", 4 des employés du Conseil national de recherches, 4 des employés de l'Office des recherches sur les pêcheries et 2 des employés du Conseil de recherches pour la défense.

* Ces chiffres donnent un total de 98. Si ce dernier chiffre ne correspond pas à celui des demandes présentées, soit 96, c'est que dans le cas de deux demandes distinctes la Commission avait décidé que les employés d'un groupe d'occupations constituent plus d'une unité habile à négocier collectivement. Dans chacune des deux demandes, une association d'employés a obtenu l'accréditation pour l'une de ces unités, mais n'a pas été accréditée en ce qui concerne les autres employés du groupe d'occupations. En ce qui concerne les 45 cas où un agent négociateur a été accrédité, il serait sans doute utile de signaler qu'en une occasion la Commission a décidé que les employés non-surveillants d'un groupe d'occupations devaient être répartis en 3 unités de négociation distinctes. Une association d'employés a obtenu l'accréditation pour l'une de ces unités; quand aux deux autres, aucune décision n'avait été encore rendue à la fin de l'année.

Nine employee organizations or councils of employee organization secured bargaining rights under the legislation during the year. The Public Service Alliance of Canada was certified for 34 bargaining units, the Professional Institute of the Public Service of Canada was certified for 12 bargaining units, and the Research Council Employees' Association for three units. A certificate for one unit was issued to each of the following: the Council of Postal Unions (consisting of the Canadian Union of Postal Workers and the Letter Carriers Union of Canada), the Association of Postal Officials of Canada, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada (consisting of International Brotherhood of Bookbinders, Lithographers and Photoengravers International Union, International Typographical Union, International Printing Pressmen and Assistants Union and International Association of Machinists & Aerospace Workers), the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (consisting of locals of the following national and international trade unions: Brotherhood of Painters, Decorators and Paperhangers of America, International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, International Association of Machinists & Aerospace Workers, International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers, International Brotherhood of Electrical Workers, International Union of Operating Engineers, Sheet Metal Workers' International Union, United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, The Millwrights, Joiners and Caulkers Industrial Union and Machinists, Fitters and Helpers), the Canadian Air Traffic Control Association and the Professional Association of Foreign Service Officers.

Au cours de l'année, neuf associations d'employés ou conseils d'associations d'employés ont obtenu le droit de négocier collectivement en vertu de la loi. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a obtenu l'accréditation pour 34 unités de négociation, l'Institut professionnel du Service public du Canada pour 12, et l'Association des employés du Conseil de recherches pour 3. Un certificat pour une unité d'employés a été délivré à chacun des agents négociateurs suivants: le Conseil des Unions des employés des postes (composé de l'Union des postiers du Canada et de l'Union des facteurs du Canada), l'Association des officiers des postes du Canada, le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada composé de la Fraternité internationale des relieurs (International Brotherhood of Bookbinders), de l'Union internationale des lithographes et photoengraveurs (Lithographers and Photoengravers International Union), de l'Union internationale des typographes (International Typographical Union), de l'Union internationale d'opérateurs de presse d'impression et aides (International Printing Pressmen and Assistants Union) et de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, le Conseil des métiers et du travail des chantiers navals du gouvernement fédéral (the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council) composé de sections locales des syndicats nationaux et internationaux ayant pour nom Fraternité des peintres, décorateurs et poseurs de papier peint d'Amérique (Brotherhood of Painters, Decorators and Paperhangers of America), Association internationale des travailleurs de l'acier de construction (International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers), Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante (International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers), Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires d'acier, forgerons, ouvriers de forge et aides (International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers), Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité (International Brotherhood of Electrical Workers), Union internationale des opérateurs de machines fixes (International Union of Operating Engineers), Association internationale des tôliers (Sheet Metal Workers' International Union), Association unie des ouvriers qualifiés et apprentis des métiers de plombier et de tuyauteur des Etats-Unis et du Canada (United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry in the United States and Canada), Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America), Union industrielle des charpentiers menuisiers et calfeutrateurs de marine (The Millwrights, Joiners and Caulkers Industrial Union) et Machinistes, monteurs et aides (Machinists, Fitters and Helpers), l'Association canadienne des contrôleurs de la circulation aérienne et l'Association professionnelle des agents du Service extérieur.

It may also be of interest to list the names of other trade unions, not heretofore mentioned, who had applied for certification during the period. Applications made by the Canadian Postmasters' Association, by the Canadian Merchant Service Guild and by le Syndicat général du cinéma et de la télévision (CSN) were pending and had not been disposed of at year's end. Applications made by the International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America and by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers had been dismissed.

The Act stipulates that, where other conditions are met, the Board shall certify an employee organization where it is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit wish that employee organization to represent them as their bargaining agent. The Board may satisfy itself as to the wishes of the employees either by a check of the documentary and other evidence of membership submitted by the employee organization or by a representation vote. In all but two applications dealt with in this fiscal year, the Board reached a final conclusion on the basis of a "card check". In an application relating to the lightkeepers occupational group, the Board directed a vote among employees in a unit consisting of the non-supervisory employees in the group and, in an application relating to the ships crews occupational group, it directed a vote among the employees in a supervisory unit as well as among the employees in a non-supervisory unit. The lightkeepers' vote had been completed by year's end; preliminary arrangements had been made for the votes in the ships crews group, but the ballots had not yet been distributed.

The vote in the lightkeepers' unit was what may be described as a "mail" vote, i.e. the ballots were distributed to eligible voters in many cases by mail and voters returned their ballots to the Registrar in most cases by mail. However, there were a number of features in this vote that illustrate some of the problems associated with a proceeding of this sort in the Public Service. There were 378 eligible voters in the unit, stationed at 310 separate locations. Quite a number of voters could not be reached conveniently by mail addressed to them either at their station or at a post office. As a matter of fact, in several instances where ballots were forwarded by mail, the employee's contact with the post office involved a journey of 30 miles or more by boat from the lighthouse to the post office - a journey that the lightkeeper took only once every second week. For the majority of the voters who had no "convenient" regular mail service available to them, the ballots were distributed through the cooperation of the employer by private plane, by departmental helicopter and by departmental vessels. In one instance, a vessel made two attempts to

Il serait aussi sans doute digne d'intérêt de produire la liste des autres syndicats, non énumérés jusqu'ici, qui ont présenté des demandes d'accréditation au cours de cette période. Les demandes présentées par l'Association canadienne des maîtres de poste, la Guilde de la marine marchande du Canada (Canadian Merchant Service Guild) et par le Syndicat général du cinéma et de la télévision (CSN) étaient à l'étude et aucune décision n'avait encore été rendue à leur sujet à la fin de l'année. Quant aux demandes présentées par l'Union internationale d'Amérique des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et des instruments aratoires (International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America) et par la Fraternité canadienne des cheminots et employés des transports et autres ouvriers (Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers), elles ont été toutes deux rejetées.

La loi stipule que, les autres conditions étant remplies, la Commission peut accréditer une association d'employés lorsqu'elle est convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent que l'association d'employés en question les représente en qualité d'agent négociateur. La Commission peut s'assurer du désir des employés en examinant les pièces justificatives, produites par l'association d'employés, qui constituent la preuve d'adhésion à celle-ci, ou encore en ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation. Dans toutes les demandes, sauf deux, étudiées au cours de la présente année financière, la Commission s'est prononcée d'une façon définitive sur la foi des "cartes d'adhésion". Dans une demande visant le groupe d'occupations des gardiens de phare, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin chez les employés d'une unité composée des employés non-surveillants de ce groupe, et à l'occasion d'une demande relative au groupe d'occupations des équipages de navires, elle a ordonné la tenue d'un scrutin à la fois chez les employés d'une unité de surveillants et chez ceux d'une unité de non-surveillants. Les résultats de vote des gardiens de phare ont été connus vers la fin de l'année; quant au groupe des équipages de navires, certaines dispositions préliminaires avaient déjà été prises, mais les bulletins de vote n'avaient pas encore été distribués.

Le scrutin tenu chez les employés de l'unité des gardiens de phare peut être qualifié de vote "par correspondance", c'est-à-dire de vote où dans bien des cas les bulletins de vote ont été envoyés par la poste aux employés qui avaient droit de vote et où dans la plupart des cas les votants ont retourné par la même voie leur bulletin de vote au greffier. Certains aspects de ce scrutin mettent en lumière plusieurs problèmes qui se posent dans la fonction publique en de telles circonstances. Il y avait dans l'unité 378 employés ayant droit de vote, en poste à 310 endroits distincts. Parmi les votants nombreux étaient ceux qu'il était malaisé d'atteindre par lettre adressée à leur nom soit à leur phare même, soit à un bureau de poste. De fait, dans plusieurs cas où les bulletins de vote étaient acheminés par la poste, pour se rendre au bureau de poste l'employé devait effectuer la traversée en bateau du phare au bureau de poste, et il ne pouvait effectuer un tel voyage, de 30 milles ou plus, qu'une fois toutes les deux semaines. Dans le cas de la plupart des votants ne disposant pas d'un service de poste régulier et "satisfaisant", les bulletins de vote ont été distribués, grâce à la coopération de l'employeur, à l'aide d'un avion privé, ou encore d'un hélicoptère et de navires du ministère. En une occasion, un navire a tenté par deux fois d'atteindre le phare, mais les deux

reach a station, both of which were unsuccessful because of adverse weather conditions; it was not until a third approach to the lighthouse was made that the ballots were delivered to the voters and even on this occasion the vessel was stranded for a time on a sand bar in the course of its endeavour to provide the voters with an opportunity to exercise their democratic right. Notwithstanding all these difficulties, 85% of the ballots were returned; the number compares favourably with the number of ballots cast in representation votes conducted under other labour relations statutes held at places where the voter has only to walk a few steps to the polling station.

Dispute Process Specification: As was pointed out earlier, before a bargaining agent can serve upon the employer notice to bargain with respect to a bargaining unit, it must specify which of the two processes for the resolution of disputes is to apply to such bargaining unit. When the process has been specified by a bargaining agent, that process must be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent for that bargaining unit and remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter until altered in a manner prescribed by the Board. By the end of the year, the dispute settlement process had been specified by bargaining agents for 30 of the bargaining units with respect to which certificates had been issued by the Board. These bargaining units embraced some 49,500 employees. Arbitration was specified as the process for 26 of the units (20,000 employees), and conciliation was the process specified in the remaining four units (29,500 employees). The four units last referred to were postal operations (25,000 employees), ship repair (2,300 employees), printing operations (1,200 employees) and air traffic control (1,000 employees). No specification had yet been filed with respect to some 92,000 employees in the remaining 25 bargaining units for which bargaining agents had been certified.

As was pointed out earlier, employees or classes of employees in a bargaining unit the performance of whose duties is necessary in the interest of the safety or security of the public are forbidden to strike. Such employees are referred to in the Act as "designated employees". Where a bargaining agent specifies conciliation as the process for the settlement of disputes relating to a bargaining unit, the employer is required to furnish to the Board and to the bargaining agent, within 20 days after notice to bargain is given, a list of the employees who perform essential duties of the nature described above. The list so furnished is subject to challenge by the bargaining agent and any issue that may arise with respect thereto is left to the Board for final determination. The Act also provides that, for the purpose of facilitating the specification by a bargaining agent of the process for the resolution of any dispute to which the bargaining agent may be a party in respect of a bargaining unit, the bargaining agent may require the employer to furnish what may be referred to as a "preliminary" list of the employees or classes of employees in the bargaining unit whom the employer then considers to be persons the performance of whose duties

tentatives ont été infructueuses à cause des mauvaises conditions atmosphériques. Ce n'est qu'à la troisième tentative qu'il a été enfin possible de remettre les bulletins de vote aux votants, et même là le navire est demeuré quelque temps échoué sur un banc de sable dans ses efforts en vue de rendre possible aux votants l'exercice de leur droit démocratique. Nonobstant toutes ces difficultés, 85 p.100 des bulletins de vote ont été retournés, ce qui se compare favorablement au nombre des suffrages exprimés lors de la tenue de scrutin de représentation, ordonnée en vertu d'autres lois sur les relations de travail, dans des endroits où le votant n'a que quelques pas à faire pour se rendre au bureau de vote.

Spécification de la méthode de règlement des différends: Comme nous l'avons indiqué plus tôt, avant de signifier à l'employeur l'avis de négocier relative-ment à une unité de négociation, l'agent négociateur doit spécifier laquelle des deux méthodes de règlement des différends doit être appliquée à l'égard d'une telle unité de négociation. Une fois la méthode spécifiée par l'agent négociateur, la Commission doit consigner celle-ci en l'intégrant à l'accréditation de l'agent de négociation pour cette unité de négociation. Cette méthode est applicable pour les négociations qui s'ensuivent et le demeure par la suite jusqu'à ce que la méthode soit changée de la façon prévue par la Commission. À la fin de l'année, les agents négociateurs de 30 des unités de négociation accréditées par la Commission ont spécifié la méthode de règlement des différends qu'ils désiraient voir appliquer dans leur cas. Au total, ces 30 unités de négociation comprennent quelque 49,500 employés. Vingt-six d'entre elles, groupant 20,000 employés, ont choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends, alors que les quatre unités restantes, groupant 29,500 employés, ont opté pour la conciliation. Ces quatre unités sont celles de la manutention du courrier (25,000 employés), de la réparation des navires (2,300 employés), des services d'imprimerie (1,200 employés) et du contrôle du trafic aérien (1,000 employés). En ce qui concerne les autres 25 unités de négociation pour lesquelles des agents négociateurs avaient été accrédités, aucun choix de la méthode applicable n'avait encore été fait à l'égard des quelque 92,000 employés que groupent ces unités.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la grève est interdite aux employés ou classes d'employés d'une unité de négociation qui accomplissent des fonctions dont l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. Dans la loi, de tels employés sont appelés "employés désignés". Lorsque l'agent négociateur choisit la conciliation comme méthode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation, il est enjoint à l'employeur de fournir à la Commission et à l'agent négociateur, dans les vingt jours qui suivent la date de la notification de l'avis de négocier collectivement, un relevé des employés dont les tâches essentielles sont de la nature de celles dont il est question plus haut. La liste ainsi fournie peut faire l'objet d'une contestation de la part de l'agent négociateur et tout litige qui peut survenir à ce propos est soumis à la Commission, dont la décision est sans appel. Pour faciliter à l'agent négociateur le choix de la méthode à suivre pour le règlement de tout différend auquel il peut être partie relativement à une unité de négociation, la loi autorise aussi l'agent négociateur à sommer l'employeur de lui communiquer ce que l'on pourrait appeler une liste "préliminaire" des employés ou classes d'employés de l'unité de négociation que l'employeur considère comme étant des personnes remplissant des fonctions dont

is necessary in the interest of the safety or security of the public. To assist a bargaining agent in determining what course it should adopt, a request of this sort may be made before the option is exercised; but it is not essential that a bargaining agent make such a request before it specifies the process it desires. Bargaining agents for the employees in 42 of the 55 bargaining units for which certificates were issued requested that a preliminary list be filed by the employer. Two other bargaining agents specified conciliation as the process applicable without having asked for a preliminary list. These two were the Council of Postal Unions, the bargaining agent for a non-supervisory postal operations unit, and the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, the bargaining agent for a non-supervisory printing operations unit. In round numbers, there were some 100,000 employees in bargaining units with respect to which information is available either as to the precise number of designated employees or as to the number of such employees whose names appeared on preliminary lists submitted by the employer. The number "designated" was about 15,500 or slightly over 15%. In the firefighters, correctional, lightkeepers, and heat, power and stationary plant operation units, all employees in the respective units and over 60% of the employees in the hospital services units were proposed for designation by the employer at the preliminary stage. On the other hand, no employees were designated in the postal operations non-supervisory unit and no employees were proposed for designation at the preliminary stage in the photography, primary products inspection or aircraft operations units, among others.

Complaints: As was pointed out earlier, the Act contains prohibitions against interference, through unfair practices, with the rights of public servants to join employee organizations and to participate in their lawful activities. The Board is required to examine and inquire into any complaint made to it that the employer, an employee organization, or any person acting on behalf of the employer or an employee organization has engaged in any unfair practice defined in the Act. The Board is also required to examine and inquire into any complaint that there has been a failure to give effect to any provision of an arbitral award, or any decision of an adjudicator with respect to a grievance or to comply with regulations respecting grievances made by the Board. Where the Board, upon inquiry and examination, determines that an unfair practice has been committed or that there has been a failure of the sort just indicated, it may issue a "compliance" or "cease and desist" order directed to the person concerned. If the order is not complied with within the time fixed therein, the Board is required to forward a copy of the order, together with a report of the circumstances and all relevant documents, to the Minister through whom the Board reports to Parliament, and the Minister must lay this material before Parliament.

During the first year of the Board's operations, four complaints were received by the Board, all from employee organizations. Three of the complaints, all relating to one set of circumstances, had not yet been listed for hearing at the end of the fiscal year. The one complaint that was determined during the period under review alleged that the person against whom

l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. Pour aider l'agent négociateur à choisir ce qui lui convient le mieux, une telle demande peut être faite avant le choix de la méthode applicable, mais il n'est pas indispensable que l'agent négociateur la fasse avant de spécifier la méthode de règlement des différends qu'il désire voir appliquer à son égard. Les agents négociateurs de 42 des 55 unités de négociation accréditées par la Commission ont sommé l'employeur de leur communiquer une telle liste préliminaire. Deux autres agents négociateurs, soit le Conseil des Unions des employés des postes (agent négociateur des employés non-surveillants d'une unité de négociation du groupe de la manutention du courrier) et le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada (agent négociateur des employés non-surveillants d'une unité du groupe des services de l'imprimerie) ont choisi la conciliation comme méthode applicable sans exiger de l'employeur qu'il leur communique une liste préliminaire. En chiffres ronds, il y avait environ 100,000 employés dans les diverses unités de négociation à l'égard desquelles des données étaient disponibles sur le nombre exact des "employés désignés" ou sur le nombre dont le nom figurait sur les listes préliminaires communiquées par l'employeur. Les personnes "désignées" étaient au nombre d'environ 15,500, soit un peu plus que 15 p.100 du total des employés. Au stade préliminaire, l'employeur a proposé comme personnes "désignées" tous les employés des unités de négociation du groupe des services correctionnels, du groupe des gardiens de phare, du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes, et plus de 60 p.100 de celles du groupe des services hospitaliers. Par contre, aucun employé n'a été nommé personne "désignée" dans l'unité de négociation des employés non-surveillants du groupe de la manutention du courrier et au stade préliminaire, l'employeur n'a proposé comme personne "désignée" aucun employé des unités du groupe de la photographie, du groupe de l'inspection des produits primaires et du groupe de la navigation aérienne, pour ne citer que celles-ci.

Plaintes: Ainsi qu'il a été mentionné plus tôt dans ce rapport, la loi renferme certaines dispositions interdisant les pratiques déloyales qui visent à porter atteinte au droit des employés d'adhérer à une association d'employés et de participer à ses activités légitimes. Il est enjoint à la Commission de se renseigner et d'enquêter sur toute plainte faite à elle portant que l'employeur ou une association d'employés, ou une personne agissant pour le compte de l'employeur ou d'une association d'employés, s'est livré à des pratiques déloyales définies par la loi. La Commission doit également se renseigner et enquêter sur toute plainte à elle faite portant qu'il y a eu omission de donner effet à une disposition quelconque d'une décision arbitrale ou à une décision d'un arbitre relative à un grief, ou encore de se conformer à un règlement relatif aux griefs établi par la Commission. Lorsque, après une telle enquête, la Commission décide qu'il y a eu effectivement pratiques déloyales et omission du genre indiqué plus haut, elle peut adresser à la personne intéressée une ordonnance lui enjoignant de se conformer au règlement ou à l'interdiction en question, ou la mettant en demeure de cesser ses agissements, selon le cas. Si la personne n'obtempère pas à l'ordonnance dans le délai fixé, la Commission doit transmettre au ministre, par l'intermédiaire de qui elle rend compte au Parlement, une copie de son ordonnance, un exposé des circonstances et tous les documents y relatifs; le ministre, quant à lui, doit déposer au Parlement tous ces documents.

Au cours de la première année de son existence, la Commission a reçu quatre plaintes, émanant toutes d'associations d'employés. Trois d'entre elles, relatives aux mêmes circonstances, n'avaient pas encore été mises au rôle à la fin de l'année financière. Dans la seule plainte à faire l'objet d'une décision au cours de la période en revue, il était allégué que la personne contre qui la plainte avait été

the complaint was made was a person employed in a managerial or confidential capacity and had failed to observe the prohibitions set out in section 8 of the Act by circulating a memorandum among certain employees advocating that they support an employee organization other than the complainant. The Board held that the status of the person concerned was far from clear at the material time and that there might well have been considerable confusion in her mind as to her rights and duties under the legislation. The Board disposed of the case by causing a notice to be posted, through the cooperation of the employer, at a conspicuous place where it would come to the attention of the employees to whom the original memorandum had been circulated, advising the employees of their rights under the legislation.

Consent to Prosecute: A person may be prosecuted for failure to observe the unfair practice prohibitions of the Act, for engaging in an unlawful strike, or for counselling or procuring the declaration or authorization of an unlawful strike, and an employee organization may be prosecuted for declaring or authorizing an unlawful strike. No prosecution for any of these offences may be instituted except with the consent of the Board. During the year under review, there were no applications made to the Board for consent to institute a prosecution.

Strike Declaration: Reference was made earlier to the authority vested in the Board to issue, on application, a declaration as to whether a strike authorized by an employee organization would be unlawful. During the past fiscal year, the Board received one application by the employer to declare that a strike authorized by an employee organization affecting employees not included in a bargaining unit for which a bargaining agent had been certified would be unlawful, if the employees were in fact to go on strike. The Board made a declaration that the employee organization concerned had authorized a strike of employees the effect of which would be to involve the participation of employees in an unlawful strike. The employee organization thereupon "called off" the strike.

Grievance Forms: The Board is vested with authority to make regulations in relation to the procedure respecting, *inter alia*, the manner and form of presenting grievances and the maximum number of levels of officers to whom grievances may be presented. Any regulations made by the Board in this connection do not apply to employees in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified, to the extent that such regulations are inconsistent with any provisions contained in a collective agreement applicable to the employees concerned. During the past fiscal year, no collective agreement had been entered into and the grievance process applicable to all employees covered by the Act was therefore governed by the regulations made by the Board. Regulations with respect to the grievance process were made by the Board effective April 26, 1967, and provided a framework for the grievance process. Each employer was required to establish a grievance process to consist of not more than four levels and to prepare and submit to the Board for its approval an appropriate grievance form. A grievance form submitted by the Treasury Board was approved on April 28, 1967. Grievance forms for all but one of the separate employers were approved

déposée était une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qu'elle n'avait pas respecté les interdictions énoncées à l'article 8 de la Loi en envoyant à certains employés une note de service leur conseillant d'adhérer à une association d'employés autre que l'association plaignante. La Commission a décidé que la condition de la personne en question était loin d'être précise à la date pertinente et qu'il s'ensuit que la confusion ait pu régner dans son esprit quant aux droits et aux devoirs qui découlent de la loi. Dans la décision qu'elle a rendue dans cette affaire, la Commission a ordonné qu'un avis renseignant les employés sur les droits que leur confère la loi soit affiché, avec le concours de l'employeur, dans un endroit bien en vue où les employés à qui avait été adressée originellement la note de service pourraient en prendre connaissance.

Autorisation de poursuivre: Une personne peut faire l'objet de poursuites pour n'avoir pas respecté les interdictions prévues par la loi en matière de pratiques déloyales, pour avoir participé à une grève illégale, ou encore pour avoir recommandé ou provoqué la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale, et une association d'employés peut être poursuivie, quant à elle, pour avoir déclaré ou autorisé une grève illégale, mais aucune poursuite ne peut être intentée à l'égard de l'une de ces infractions sans le consentement de la Commission. Au cours de l'année à l'étude, la Commission n'a reçu aucune demande d'autorisation de poursuivre.

Déclaration qu'une grève est légale, ou illégale: Il a été fait mention plus tôt du pouvoir qu'a la Commission de déclarer, sur demande, qu'une grève autorisée par une association d'employés est légale, ou illégale. Au cours de l'année financière, la Commission a reçu une demande de l'employeur pour qu'elle déclare illégale la grève (autorisée par une association d'employés) touchant des employés qui ne font pas partie d'une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité, dans l'éventualité où lesdits employés déclencheraient effectivement cette grève. La Commission a déclaré que l'association d'employés en question avait autorisé une grève d'employés qui aurait pour conséquence d'entraîner la participation d'employés à une grève illégale. A la suite de cette déclaration, l'association d'employés a "contremandé" la grève.

Formules de grief: La Commission est autorisée à établir des règlements relatifs à la procédure à suivre en ce qui concerne, notamment, le mode et les formules de présentation d'un grief et le nombre maximum de paliers administratifs au niveau desquels des griefs peuvent être présentés. Aucun des règlements établis à cet égard par la Commission ne s'applique aux employés compris dans une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité, dans la mesure où de tels règlements sont incompatibles avec des dispositions que renferme une convention collective applicable auxdits employés. Aucune convention collective n'a été conclue au cours de l'année financière, par conséquent ce sont les règlements établis par la Commission qui ont déterminé, en ce qui concerne les griefs, la procédure à suivre applicable à tous les employés assujettis à la loi. Les règlements établis par la Commission à l'égard de la procédure applicable aux griefs sont entrés en vigueur le 16 avril 1968, fournissant de ce fait un cadre pour la procédure à suivre en matière de griefs. Chaque employeur devait établir une procédure applicable aux griefs comportant au plus quatre paliers, préparer et soumettre à l'approbation de la Commission une formule de grief appropriée. Une formule de grief soumise par le Conseil du Trésor a été approuvée le 28 avril 1967. Peu de temps après, la Commission a approuvé les formules de grief soumises par

shortly thereafter. A grievance form for the remaining separate employer, the Northern Canada Power Commission, was not submitted until October.

Grievance Adjudication: Since no collective agreements had been entered into or arbitral awards made during the past year, the only grievances that could be referred to adjudication during this period were those relating to disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. There were 38 references to adjudication alleging that there had been such action taken. Five were subsequently withdrawn. Of the remainder, 10 were dismissed by the Chief Adjudicator on written representations without an oral hearing on the ground that they did not come within his jurisdiction. Hearings were held in 19 cases and decisions were issued in 17; two cases had been heard, but no decision rendered, before the end of the year. In four instances the reference to adjudication was made prior to year's end and no hearing had been held.

Conciliation and Arbitration: One bargaining agent requested that a conciliator be appointed to assist the parties in reaching agreement with respect to two bargaining units in the correctional group, one consisting of supervisory and one of non-supervisory employees. The conciliator was appointed before year's end, but his first meeting with the parties did not take place until April 1. No request for the establishment of a conciliation board was received during the past year and there was no request that any dispute be referred to the Public Service Arbitration Tribunal. It may be of interest to note that several administrative memoranda were issued by the Chairman of the Board setting out the procedure to be followed in connection with requests for conciliation and arbitration services.

Questions of Law and Jurisdiction: The Act provides that, in certain circumstances, a question of law or jurisdiction that arises in connection with a matter that has been referred to the Public Service Arbitration Tribunal or to an adjudicator pursuant to the Act may be referred to the Public Service Staff Relations Board for hearing and determination. There was one reference under this provision. The employer raised a question as to the jurisdiction of the Chief Adjudicator who dealt with the grievance of a permanent employee in the Public Service who had been appointed on probation to a position with the National Capital Commission, an agency that was not subject to the Public Service Employment Act, and who was not confirmed in his position at the end of the probationary period. The Chief Adjudicator had held that, in the circumstances of the case, he was entitled to inquire into the question as to whether the grievance was with respect to disciplinary action resulting in discharge. The Board held that the Chief Adjudicator had acted within his jurisdiction.

tous les employeurs distincts, sauf un. Ce n'est qu'en octobre que l'employeur distinct restant, la Commission d'énergie du Nord canadien, a soumis sa formule de grief.

Arbitrage des griefs: Puisqu'au cours de l'année passée aucune convention collective n'a été signée ni aucune décision arbitrale rendue, les seuls griefs pouvant faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage au cours de cette période ne pouvaient être que les griefs portant sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. Il y a eu 38 renvois à l'arbitrage de griefs où il était allégué que l'employé avait été l'objet d'une telle mesure disciplinaire. Cinq griefs ont été retirés par la suite. Quant aux autres griefs, dix ont été rejetés sans audition par l'arbitre en chef sur la foi des seuls exposés écrits des faits, l'arbitre en chef étant d'avis que le grief ne relèvait pas de sa compétence; des audiences ont été tenues dans le cas de dix-neuf griefs et une décision rendue à l'égard de dix-sept; deux griefs avaient été entendus, mais la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année; enfin, quatre griefs n'ont été renvoyés à l'arbitrage qu'à la fin de l'année et aucune audition n'avait encore eu lieu.

Conciliation et arbitrage: Un agent négociateur a demandé que soit nommé un conciliateur pour aider les parties à se mettre d'accord sur l'établissement de deux unités de négociation dans le groupe des services correctionnels, l'une composée des employés surveillants et l'autre, des employés non-surveillants. Le conciliateur a été nommé avant la fin de l'année, mais ce n'est qu'après le 1^{er} avril qu'il a rencontré les parties pour la première fois. Il n'y a eu aucune demande d'établissement d'un bureau de conciliation au cours de l'année, ni aucune demande de renvoi d'un différend au Tribunal d'arbitrage de la fonction publique. Il serait sans doute digne d'intérêt de noter que le président de la Commission a fait publier plusieurs circulaires administratives indiquant la procédure à suivre à l'égard des demandes d'établissement de services de conciliation et d'arbitrage.

Questions de droit et de compétence: La loi prévoit qu'une question de droit ou de compétence qui se pose à propos d'une affaire qui, en conformité de la loi, a été renvoyée au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique ou à un arbitre des griefs peut, en certaines circonstances, faire l'objet d'un renvoi à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour audition et décision. Il y a eu un renvoi aux termes de cette disposition. L'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre en chef qui a connu du grief d'un fonctionnaire titularisé, nommé pour une période stagiaire à un emploi de la Commission de la capitale nationale (un organisme ne relevant pas de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique) et non confirmé dans cet emploi à l'expiration de la période de stage. L'arbitre en chef a été d'avis que, vu les circonstances relatives à l'affaire, il avait compétence pour connaître de l'affaire afin de pouvoir décider si le grief portait effectivement sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement. La Commission a jugé que l'arbitre en chef n'avait pas outrepassé sa compétence.

No report of this year's activities would be complete without a word of appreciation to the officials of the employers and of the employee organization and to counsel representing them for their cooperation during a trying and difficult period. Not only did they go to great lengths in providing the voluminous information that was necessary for proceedings under the Act, but in addition, they displayed a notable patience in presenting their views orally and in writing to enable the Board and the adjudicators to arrive at decisions on novel points of law and policy for which little in the way of precedent was available. A word of appreciation is also due to those in the public and in the private sectors who so readily supplied the data required by the Pay Research Bureau. Needless to say the loyal and conscientious efforts of all members of the staff, usually under considerable pressure, was a significant factor in the achievements during the year. During the year the Board suffered a loss in the passing of Mrs. Margaret Konantz, one of the original members of the Board. Mrs. Konantz was replaced by Miss Hilda Cryderman.

PAY RESEARCH BUREAU

Introduction: The Pay Research Bureau was established in 1957 to provide objective information on pay, benefits and working conditions both outside and within the Public Service of Canada. Its formation as an agency of the Civil Service Commission reflected the mutual desire of both the government of the day and the civil service staff organizations to create a more rational basis for reviewing and adjusting the compensation of civil servants on the basis of comparability with similar work in industry. The Bureau provided a service to both sides, but remained itself strictly divorced from the actual determination of pay. This situation continues today. In this way the objectivity and impartiality of the Bureau's research is maintained.

After a formative period, the program of the Bureau evolved in the early 1960's in consonance with the Government's policy of biennial cyclical pay reviews. Thus, at specified intervals, surveys were conducted to provide data for the pay review for each of several major groupings of civil servants.

Another distinctive facet of the organizational arrangements affecting the Pay Research Bureau from its inception was the establishment of an Advisory Committee on Pay Research comprising representatives from the principal civil service staff organizations as well as from government agencies, under the chairmanship of a Civil Service Commissioner. Through their membership in this Committee, the staff organizations were enabled to present their views before the surveys were undertaken and to comment on the scope, priority and

Le rapport des activités de cette année ne saurait être complet sans y rendre hommage aux fonctionnaires de l'employeur, aux dirigeants des associations d'employés et aux avocats qui les ont représentés, pour l'esprit de collaboration dont ils ont tous témoigné au cours de cette période difficile et pleine d'épreuves. Non seulement se sont-ils donnés bien du mal pour fournir les renseignements nécessaires pour les procédures prévues par la loi, mais encore ils ont fait preuve d'une grande patience en présentant, de vive voix ou par écrit, les remarques et observations qui ont permis à la Commission et aux arbitres d'en arriver à une conclusion dans des affaires portant sur des pratiques et des points de droit nouveaux sur lesquels nous ne disposions que de rares précédents. Il nous faut aussi exprimer notre gratitude envers les personnes, tant du secteur public que du secteur privé, qui ont si volontiers fourni les données demandées par le Bureau de recherches sur les traitements. Il va sans dire que les efforts consciencieux et le dévouement de tous les membres du personnel, dont le travail a souvent dû être fait à la hâte et sous grande pression, sont un facteur important de l'oeuvre accomplie au cours de l'année. La Commission a eu à déplorer la perte d'un de ses membres originaires, en l'occurrence Mme Margaret Konantz, décédée au cours de l'année. Le siège laissé vacant par Mme Konantz a été pourvu par Mlle Hilda Cryderman.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction: Le Bureau de recherches sur les traitements a été établi en 1957 pour fournir des renseignements objectifs sur les traitements, les avantages sociaux et les conditions de travail autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la fonction publique du Canada. Son titre initial d'organisme de la Commission du Service civil traduit la volonté commune du gouvernement d'alors et des associations d'employés de la fonction publique de fonder sur une base plus rationnelle la révision et le rajustement des traitements des fonctionnaires, en fonction des employés équivalents dans l'industrie. Le Bureau desservait les deux parties tout en demeurant strictement en dehors du processus de fixation des traitements proprement dit. La même situation prévaut aujourd'hui. De cette façon, l'objectivité et l'impartialité des recherches du Bureau est assurée.

Après une période de formation, le programme du Bureau a évolué au début des années soixante, en conformité avec le programme gouvernemental de révision cyclique des traitements tous les deux ans. En vertu de ce programme, le Bureau menait des enquêtes, à intervalles fixes, pour obtenir les renseignements nécessaires à la révision des traitements de chacun des divers principaux groupes de fonctionnaires.

Un autre aspect distinctif de la réforme administrative, l'établissement d'un comité consultatif de recherches sur les traitements, a eu des répercussions sur le Bureau de recherches sur les traitements dès le début. Ce dernier comité, composé de représentants des principales associations d'employés de la fonction publique et d'organismes gouvernementaux, était présidé par un commissaire de la fonction publique. En faisant partie de ce comité, les associations d'employés pouvaient exposer leurs vues avant même que soient entreprises les enquêtes, formuler des observations sur la portée, l'ordre de priorité et certains autres aspects du travail du Bureau et,

other aspects of the work of the Bureau. These organizations were also recipients of the Bureau's reports. As well as making an important contribution to the policy governing the Bureau, technical representatives of the organizations and of the agencies of government represented on the Advisory Committee assisted the Bureau in working out solutions to a great many technical problems.

The Pay Research Bureau has now completed ten years of successful operation. During this period it has provided confidential information on rates of pay and conditions of employment in all levels of government, industry and the professions for use in the Public Service of Canada. In total, the Bureau has published some 756 reports, of which 126 were produced in the 1967-68 fiscal year.

During its first ten years the Bureau has proved an excellent training ground for a large number of officers, many of whom now occupy senior positions in the Federal and Provincial Governments and in Public Service staff organizations. With the benefit of knowledge and experience gained with the Pay Research Bureau, they are making noteworthy contributions in the fields of personnel policy, salary and benefits administration, staff relations, classification and manpower planning.

Relocation in 1967: When the Bureau was organized in 1957, it was placed under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). In March of 1967, however, with the implementation of a system of collective bargaining and the transfer of pay and classification responsibilities from the Civil Service Commission to the Treasury Board, the Bureau was placed under the administrative jurisdiction of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. This arrangement gives the Bureau a position of neutrality in the bargaining system and guarantees the independence so necessary for the effective and impartial discharge of its responsibilities.

During the consideration of collective bargaining proposals by the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service, a strong desire was expressed in many briefs that the Pay Research Bureau should continue to operate in the collective bargaining milieu. These views demonstrated the satisfaction of the Government and staff associations alike with the past performance of the Pay Research Bureau and approval for its continuance as a third-party source of information on pay and conditions of employment as a basis of bargaining in the Public Service of Canada.

Although the Pay Research Bureau is not mentioned specifically in the Act establishing the Public Service Staff Relations Board, the estimates of the Board provide for its operation and the Chairman of the Board conferred terms of reference which define the new responsibilities and role of the Bureau.

en retour, recevoir les rapports du Bureau. En plus d'apporter une importante contribution aux programmes du Bureau, les représentants techniques des associations et des organismes gouvernementaux qui font partie du comité consultatif aidaient le Bureau à résoudre un grand nombre de problèmes techniques.

Le Bureau de recherches sur les traitements vient de terminer sa dixième année de travail fructueux. Au cours de cette période, il a fourni des renseignements confidentiels sur les taux de rémunération et sur les conditions d'emploi à tous les niveaux, dans le gouvernement, l'industrie et les professions, à l'usage de la fonction publique du Canada. En tout, il a publié 756 rapports, dont 126 durant l'année financière 1967-68.

Au cours de ses dix premières années d'existence, le Bureau s'est révélé un excellent service de formation pour bien des fonctionnaires dont bon nombre occupent maintenant des postes supérieurs dans les administrations fédérales et provinciales et dans les associations d'employés de la fonction publique. Forts des connaissances et de l'expérience acquises au service du Bureau de recherches sur les traitements, ils apportent une contribution précieuse dans les domaines de la gestion de personnel, des traitements et des avantages sociaux, des relations de travail, de la classification et de la planification de la main-d'oeuvre.

Déménagement de 1967: À sa création, en 1957, le Bureau a été placé sous la juridiction administrative de la Commission du Service civil (maintenant la Commission de la Fonction publique). En mars 1967, toutefois, à l'avènement du régime de la négociation collective, lorsqu'on a transféré au Conseil du Trésor les responsabilités de la Commission de la Fonction publique en matière de rémunération et de classification, le Bureau relevait désormais du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Cette nouvelle situation assure la neutralité du Bureau dans le régime des négociations et lui garantit l'indépendance dont il doit jouir pour pouvoir s'acquitter avec efficacité et impartialité de ses responsabilités.

Lorsqu'il a étudié les propositions relatives aux négociations collectives, le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations de travail entre employeur et employés dans la fonction publique a constaté que dans nombre de mémoires on exprimait le vif désir que le Bureau de recherches sur les traitements continue à oeuvrer dans le domaine des négociations collectives. Le Gouvernement et les associations d'employés exprimaient ainsi leur satisfaction à l'égard du travail accompli jusqu'alors par le Bureau de recherches sur les traitements et leur désir qu'il continue à représenter une troisième source d'information en matière de rémunération et de conditions d'emploi dans les négociations de la fonction publique du Canada.

Bien que le Bureau de recherches sur les traitements ne soit pas explicitement mentionné dans la Loi établissant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le budget de la Commission englobe ses frais d'exploitation et le président de la Commission a défini dans un mandat les nouvelles responsabilités et la nouvelle fonction du Bureau.

As a consequence of its transfer to the Public Service Staff Relations Board, the Bureau also moved physically from the Jackson Building to the Booth Building on Sparks Street. The administrative transfer and physical relocation inevitably caused some disruptions of essential supporting services, placing an added burden on the Bureau during the transitional period.

Changes in 1967-68: During the past year the Bureau continued to investigate new methods and techniques of pay determination in the changing climate and conditions brought about by collective bargaining. Survey procedures for matching classes inside and outside the Public Service had to be examined, and modified or changed to conform to the revised classification system being introduced. The timeliness of report production became more critical under collective bargaining and the Bureau responded by analyzing and streamlining its survey and reporting processes. Three factors were most instrumental in improving efficiency and reducing the delays in reporting survey findings:

- (i) by undertaking the field survey phase of the professional-technical survey some five weeks before the July 1 effective date, the Bureau was able to clean up the bulk of its field work before the holiday period in participating organizations. The traditional conflict for resources with the fall survey was thus also reduced;
- (ii) by computerizing major studies, the Bureau was able to achieve more rapid processing of greater quantities of data;
- (iii) by simplifying and standardizing reporting formats and by streamlining production methods, the Bureau was able to reduce production time-lags significantly.

As a result, normal production time for survey findings was reduced by several weeks, with the prospect that the time-lag could be shortened even more in succeeding years.

To meet current and anticipated needs for fundamental research in labour economics related to its field of responsibility and for broad analyses of the wealth of data available in its reports, the Bureau added an economist to its staff in 1967. The only major disappointment of the year has been our failure to secure a Chief of Economic Research and to get underway an improved program in that area.

À la suite de son transfert à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le Bureau a dû quitter l'immeuble Jackson et s'installer dans l'immeuble Booth de la rue Sparks. Le transfert administratif et le déménagement ont inévitablement désorganisé momentanément les services essentiels de soutien, ce qui a eu pour effet d'alourdir la tâche du Bureau pendant cette période de transition.

Changements en 1967-68: L'an dernier, le Bureau a poursuivi ses recherches sur les nouvelles méthodes et techniques à employer pour fixer les taux de rémunération dans le nouveau contexte des négociations collectives. Les méthodes d'enquête permettant de comparer les classes à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique ont dû être examinées et modifiées ou changées en fonction du nouveau système révisé de classification.

La production de rapports au moment opportun étant devenue affaire de conséquence dans le régime de négociations collectives, le Bureau a décidé d'analyser et de simplifier ses méthodes d'enquête et de rapport. Trois mesures ont permis de réaliser une plus grande efficacité et de réduire les délais dans la production de rapports des conclusions d'enquêtes:

- (i) Dans l'étude des postes professionnels et techniques, en entreprenant le travail d'enquête sur place environ cinq semaines avant la date d'application, soit le 1^{er} juillet, le Bureau a pu éliminer le gros des travaux sur place avant la période des vacances des organismes participants. La traditionnelle pénurie de ressources pour l'enquête de l'automne a pu être réduite par la même occasion.
- (ii) en soumettant à l'ordinateur les principales études, le Bureau a pu étudier plus rapidement de plus grandes quantités de données;
- (iii) en simplifiant et en normalisant les formats des rapports et en uniformisant les méthodes de production, le Bureau a pu réduire notablement les délais de production.

Par conséquent, les délais normaux qu'exige la production des conclusions des enquêtes ont pu être réduits de plusieurs semaines et il est permis d'espérer que les délais pourront encore être raccourcis au cours des années à venir.

Pour répondre aux besoins actuels et prévus de recherches fondamentales quant à la rentabilité de la main-d'oeuvre par rapport à sa sphère de responsabilité, et pour effectuer une analyse générale de toute la richesse de données que renferment ses rapports, le Bureau a ajouté en 1967, un économiste à son personnel. Le seul désappointement majeur de l'année a été l'impossibilité d'obtenir un chef des recherches économiques et de mettre à exécution un programme amélioré dans ce domaine.

The enlarged establishment approved in mid-1967 was of vital importance in ensuring the Bureau's ability to respond flexibly and promptly to the varied requirements resulting from collective bargaining as well as the increasingly complex job of providing appropriate data on compensation and working conditions.

Major Projects: Several major projects were undertaken by the Pay Research Bureau during 1967.

- Findings from the Department of Labour's October 1966 Wage Rate Survey were adapted and presented to meet the specifications of the employer and the employee organizations.
- For the first time, comprehensive data were presented on forecasted rates of pay, on an occupational basis, derived from collective agreements covering establishments and classes covered in the Bureau's general field survey.
- Rates of pay in professional and technical occupations were surveyed as of July 1, the data processed largely by computer for the first time, and the results reported in record time.
- A major field survey was also conducted for the administrative and administrative support classes as of October 1, 1967. A trend survey of key operational classes was conducted in conjunction with the study.
- A study of a number of other special classes was conducted including police and firemen in provincial and municipal governments and teachers in universities and in elementary and secondary schools.
- A special study of classes in the ship repair group included a detailed examination of jobs in government dockyards on the east and west coasts together with a survey of rates of pay in industrial shipyards.
- A number of supplementary studies were conducted such as the investigation of the differentials existing between levels in the supervisory trades classes.

L'accroissement des effectifs approuvé vers le milieu de l'année 1967 a été d'une importance vitale en ce qui concerne l'aptitude du Bureau à répondre avec souplesse et promptitude aux diverses exigences de la négociation collective et du travail de plus en plus complexe que comporte la fourniture de données appropriées sur la rémunération et les conditions de travail.

Projets d'envergure: Le Bureau de recherches sur les traitements a entrepris de réaliser plusieurs projets d'envergure en 1967.

- Il a adapté les conclusions du ministère du Travail à la suite de son enquête du mois d'octobre 1966 sur les taux des salaires, et les a présentées en conformité avec les prescriptions de l'employeur et des associations d'employés.
- Pour la première fois, il a présenté des données complètes sur les taux de rémunération prévus, par groupes d'occupations, à partir des conventions collectives visant les effectifs et les classes sur lesquels portait son enquête générale.
- Il a étudié les taux de traitement en vigueur le 1^{er} juillet pour les postes des groupes professionnels et techniques. Pour la première fois, la plupart des données ont été soumises à l'ordinateur et les résultats ont été obtenus dans un délai exceptionnellement court.
- Il a de plus effectué sur place une grande enquête sur les classes du soutien administratifs et des services administratifs, telles qu'elles existaient le 1^{er} octobre 1967. Il a effectué par la même occasion une étude de conjoncture portant sur les principales classes de l'exploitation.
- Il a étudié quelques autres classes particulières, y compris les services provinciaux et municipaux de police et de pompiers, les professeurs d'université et les enseignants d'écoles élémentaires et secondaires.
- L'étude spéciale portant sur les classes du groupe de la réparation des navires comprenait un examen détaillé des emplois dans les chantiers de construction maritime du gouvernement, chantiers de la côte de l'Est et de la côte de l'Ouest, ainsi qu'une enquête sur les taux de rémunération dans les chantiers de construction maritime de l'industrie.

- A major field survey of the incidence and characteristics of employee benefits conducted in early 1968 rounded out the year's activities.

Co-operative Surveys: Throughout its existence the Bureau has been aware of the many demands placed on employers for information on rates of pay and other conditions of employment. Concern not to add unnecessarily to these demands led to a policy of co-operative survey arrangements with other organizations whenever the needs of the Bureau could be met by such surveys. During the past year the most significant of these were the co-operative programs conducted in the July 1 and October 1 surveys with the Province of Ontario, the co-operative study of rates of pay and qualifications of scientists and engineers with the National Research Council, the co-operative study with the Dominion Bureau of Statistics on rates of pay and qualifications of university teachers, the joint study of forecasted recruiting rates and requirements for university and technological institute graduates with the Department of Manpower and Immigration, and a major study of employee benefits in industry arranged in co-operation with the Dominion Bureau of Statistics and the Canada Department of Labour. Close contact was also maintained with the Department of Labour on other subjects with a view to developing collaborative survey techniques where possible.

The continuance of good relationships between the Pay Research Bureau and survey participants and the explanation of the Bureau's role as a third party organization was a matter of paramount importance. The Director and other senior officers of the Bureau made a number of visits to senior company officials in order to inform them of developments in the Public Service affecting the Pay Research Bureau and to encourage their continued co-operation. These visits were extremely useful not only in developing excellent relationships with organizations across the country, but also for the many helpful comments received about the Bureau's operations.

Distribution Practices: As a result of these and other contacts, the Bureau was made aware of an increasing interest in access to its data on the part of public and private organizations. The Bureau has since reviewed its distribution policy and has made a serious effort to reduce restrictions on publications. A summary of the 1965 employee benefit survey and the 1966 report based on the survey of rates of pay for operational classes have been prepared for wider distribution. However, in attempting to liberalize its distribution policy to satisfy many requests from outside organizations, the Bureau has remained conscious of its primary obligations to produce data for use in pay and other negotiations in the Public Service of Canada, and to protect the information furnished to it in confidence by employers throughout the country. For these reasons many requests have had to be refused.

- Il a effectué un certain nombre d'autres études, telles que l'étude des disparités de traitement qui existent entre les différents niveaux des postes de surveillance des groupes d'hommes de métier.
- Une grande enquête, menée sur place, au début de 1968, a porté sur la fréquence et les caractéristiques des avantages sociaux, ce qui fait le compte des activités de l'année.

Enquêtes en collaboration: Depuis qu'il existe, le Bureau est conscient du fait que les employeurs sont souvent mis à contribution pour fournir des renseignements sur les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi. Afin de ne pas multiplier sans nécessité ces demandes de renseignements, le Bureau a adopté comme ligne de conduite de faire des ententes avec d'autres organismes pour mener des enquêtes en collaboration lorsque celles-ci peuvent répondre à ses besoins. L'an dernier, les plus importantes de ces enquêtes ont été les travaux d'enquête du 1^{er} juillet et du 1^{er} octobre, entrepris en collaboration avec le gouvernement de l'Ontario, l'étude menée en collaboration avec le Conseil national de recherches sur les taux de traitement et les qualités requises des chercheurs scientifiques et des ingénieurs, l'étude entreprise en collaboration avec le Bureau fédéral de la statistique sur les taux de traitement et les qualités requises des professeurs d'université, l'étude effectuée conjointement avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration sur les taux prévus de recrutement et les besoins quant aux diplômés d'université et d'instituts de technologie et une étude d'envergure sur les avantages sociaux dans l'industrie, organisée en collaboration avec le Bureau fédéral de la statistique et le ministère du Travail du Canada. Le Bureau s'est aussi tenu en étroites relations avec le ministère du Travail pour l'étude d'autres questions, afin de perfectionner les techniques d'enquête en collaboration chaque fois que la chose est possible.

Le maintien de bonnes relations entre le Bureau de recherches sur les traitements et les participants aux enquêtes, ainsi que le rôle qu'a joué le Bureau à titre de tierce partie, ont été d'importance primordiale. Le Directeur et certains autres fonctionnaires supérieurs du Bureau ont fait des visites à un certain nombre de hauts représentants de sociétés afin de les mettre au courant des événements dans la fonction publique en ce qui touche le Bureau de recherches sur les traitements et de les encourager à continuer de lui accorder leur collaboration. Ces visites se sont révélées extrêmement utiles non seulement parce qu'elles ont permis d'entretenir d'excellentes relations avec les organismes de tout le pays mais aussi parce qu'elles ont donné lieu à de nombreuses observations utiles sur le travail du Bureau.

Méthodes de diffusion: Ces contacts et d'autres encore ont permis au Bureau de s'apercevoir de l'intérêt croissant que manifestaient pour ses données les organismes publics et privés. Il a depuis révisé ses pratiques de diffusion et s'est vivement efforcé de lever autant de restrictions que possible à ce sujet. Un résumé de l'enquête de 1965 sur les avantages sociaux et le rapport de 1966, fondé sur l'enquête sur les taux de traitement des classes de l'exploitation, ont été préparés de façon à permettre une plus grande diffusion. En essayant d'assouplir ses méthodes de diffusion afin de satisfaire aux nombreuses demandes des organismes

Public Service Information: An important responsibility of the Bureau was the provision on behalf of the Government of information on the Public Service in response to many surveys and enquiries regarding compensation, benefits and working conditions from private and public organizations. Data on the Public Service were also provided in connection with bargaining. The Bureau worked closely with government officials responsible for the control and maintenance of Public Service personnel and pay records, and with representatives of staff associations, to ensure that appropriate information was available when needed.

Consultation with Employers and Employee Organizations in the Public Service: Until March 1967 the Bureau consulted with the government and Public Service employee organizations through the Advisory Committee on Pay Research. This committee was discontinued upon the introduction of collective bargaining pending completion of certification proceedings and the subsequent evolution of new consultative procedures. The need for continued informal consultation with the parties to bargaining was recognized by the Bureau, however, and *ad hoc* meetings were arranged during survey preparations to enable both sides to express their requirements for data. Late in 1967, the Bureau made recommendations for the establishment of advisory committees organized along category lines, and in February 1968 an Advisory Committee on Pay Research for the Operational Category was convened under the chairmanship of the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board. This Committee will be concerned with problems of pay research related to the operational category. Other committees of a similar nature are planned for the other categories or combinations of categories. A noteworthy development was the extension of consultative procedures to include the various separate employers covered by the Public Service Staff Relations Act as well as bargaining agents certified to represent their employees.

de l'extérieur, le Bureau n'a toutefois pas perdu de vue ses obligations premières qui sont de fournir des données qui seront éventuellement utilisées dans les négociations en matière de traitements et dans d'autres négociations dans la fonction publique du Canada, et de garder confidentiels les renseignements qu'il a reçus à ce titre des employeurs de tout le pays. Pour ces motifs, le Bureau a dû refuser de répondre à bien des demandes de renseignements.

Renseignements relatifs à la fonction publique: Une importante responsabilité du Bureau a été de fournir, au nom du gouvernement, des renseignements sur la fonction publique dans le cadre des nombreuses enquêtes et études que font les organismes privés et publics sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail. Il a aussi fourni des données sur la fonction publique en rapport avec les négociations. Le Bureau a travaillé en étroite collaboration avec les fonctionnaires chargés de surveiller et de tenir à jour les dossiers relatifs au personnel et aux traitements dans la fonction publique, et avec les représentants des associations d'employés, de façon à pouvoir fournir les renseignements utiles au moment voulu.

Consultation avec les employeurs et les associations d'employés de la fonction publique: Jusqu'en mars 1967, le Bureau consultait le gouvernement et les associations d'employés de la fonction publique par l'entremise du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Ce comité a été dissout à l'avènement du régime de la négociation collective en attendant que soient terminées les procédures d'accréditation et que soient élaborées les nouvelles méthodes de consultation. Le Bureau a cependant reconnu la nécessité de maintenir un système de consultation officieuse avec les parties à la négociation et à cet effet a convoqué des réunions au cours de la préparation des enquêtes pour permettre aux deux parties de faire connaître le genre de données dont elles avaient besoin. Vers la fin de 1967, le Bureau a recommandé l'établissement de comités consultatifs préposés à une catégorie particulière et en février 1968, un comité consultatif de recherches sur les traitements chargé de la Catégorie de l'exploitation était formé sous la présidence du vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Ce comité s'occupera des problèmes de recherches sur les traitements en ce qui concerne la Catégorie de l'exploitation. On a l'intention de former d'autres comités du même genre qui s'occuperont des autres catégories ou groupes de catégories. Il convient de signaler que les services de consultation s'étendent maintenant aux divers employeurs distincts visés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ainsi qu'aux agents négociateurs accrédités de leurs employés.

LIST OF ABBREVIATIONSLISTE DES ABRÉVIATIONS

ACCCA	L'Association canadienne des Contrôleurs de la Circulation aérienne
AECR	L'Association des employés du Conseil de recherches
AFPC	L'Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	L'Association professionnelle des agents du Service extérieur
AOP	L'Association des Officiers des Postes du Canada
APO	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CUAG	Le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
CPU	Council of Postal Unions
CUP	Le Conseil des Unions d'employés des Postes
FGDT & LC	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council
IPSPC	L'Institut professionnel du Service public du Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees Association

TABLE 1: Applications for Certification Granted, Period Ending March 31, 1968
TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, période se terminant le 31 mars 1968

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Number of Managerial or Confidential Exclusions	Certified Bargaining Agent	Dispute Process Specified
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de préposées ou à des fonctions confidentielles exclues	Agent négociateur accrédité	Méthode de règlement des différends
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur					
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation					
Correctional Services correctionnels	Non-supervisory Non-surveillants	1,781	0	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Supervisory Surveillants	152	14	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Firefighters Pompiers	Non-supervisory Non-surveillants	1,196	2	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Supervisory Surveillants	239	2	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
General Labour and Trades Manoeuvres et Hommes de métier	Non-supervisory Non-surveillants	19,856	0	PSAC AFPC	
	Supervisory Surveillants	1,853	23	PSAC AFPC	
General Services Services divers	Non-supervisory Non-surveillants	13,272	39	PSAC AFPC	
	Supervisory Surveillants	1,083	4	PSAC AFPC	

Heating, Power and Stationary Plant Operation <i>Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes</i>	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	2,334	4	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Hospital Services <i>Services hospitaliers</i>	Supervisory <i>Surveillants</i>	593	7	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	6,090	0	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
	Supervisory <i>Surveillants</i>	299	2	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Lightkeepers <i>Gardiens de phare</i>	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	410	0	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
	Supervisory <i>Surveillants</i>	273	0	PSAC ¹ <i>AFPC¹</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Postal Operations <i>Manutention du courrier</i>	Supervisory <i>Surveillants</i>	2,055	6	APO <i>AOP</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
	Non-supervisory, other than railway mail clerks and part-time employees				Conciliation
	Non-surveillants, autres que les com- mis ambulants et les employés à temps partiel	25,000	0	CPU ²	
Printing Operations <i>Services d'imprimerie</i>	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	1,208	12	CUP ² CGAU <i>CUAG</i>	Conciliation Conciliation <i>Conciliation</i>
Ship Repair <i>Réparation des navires</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	2,339	0	FGDT & LC ³ <i>FGDT & LC</i>	Conciliation <i>Conciliation</i>
TOTAL		80,033	115		
B) Scientific and Professional Category <i>Catégorie scientifique et professionnelle</i>					

TABLE 1: Applications for Certification Granted, Period Ending March 31, 1968 (Continued)
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, période se terminant le 31 mars 1968 (Suite)

Employer, Category and Group <i>Employeur, catégorie et groupe</i>	Bargaining Unit <i>Unité de négociation</i>	Number of Employees <i>Nombre d'employés</i>	Number of Managerial or Confidential Exclusions <i>Nombre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclues</i>	Certified Bargaining Agent <i>Agent négociateur accrédité</i>	Dispute Process Specified <i>Méthode de règlement des différends</i>
Architecture and Town Planning <i>Architecture et Urbanisme</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	157	28	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Auditing <i>Vérification</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	2,045	140	PSAC ⁴ <i>AFPC⁴</i>	
Chemistry <i>Chimie</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	224	8	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Education <i>Enseignement</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	2,150	49	PSAC ⁵ <i>AFPC⁵</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Forestry <i>Sciences forestières</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	94	7	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Home Economics <i>Science domestique</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	93	11	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Library Science <i>Bibliothéconomie</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	140	14	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Meteorology <i>Météorologie</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	463	57	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Physical Sciences <i>Sciences physiques</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	308	11	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Social Work <i>Service social</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	105	3	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
Veterinary Science <i>Médecine vétérinaire</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	458	12	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
TOTAL		6,237	340		

C) Administrative and Foreign Service Category <i>Catégorie administrative et du Service extérieur</i> Administrative Services <i>Services administratifs</i> Foreign Affairs <i>Affaires extérieures</i> Translation <i>Traduction</i> Welfare Programmes <i>Programmes de bien-être social</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	1,313	871	PSAC <i>AFPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i>
	All employees <i>Tous les employés</i>	467	182	PAFSA <i>APASE</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	316	3	PIPS <i>IPSPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	953	142	PSAC <i>AFPC</i>	
		3,049	1,198		
	TOTAL				
D) Technical Category <i>Catégorie technique</i> Aircraft Operations <i>Navigation aérienne</i> Air Traffic Control <i>Contrôle du trafic aérien</i> Drafting and Illustration <i>Dessin et illustrations</i> Engineering and Scientific Support <i>Soutien technologique et scientifique</i> General Technical <i>Techniciens divers</i> Photography <i>Photographie</i> Primary Products Inspection <i>Inspection des produits primaires</i> Technical Inspection <i>Inspection technique</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	133	7	PIPS <i>IPSPC</i>	Arbitration <i>Arbitrage</i> Conciliation <i>Conciliation</i>
	All employees <i>Tous les employés</i>	914	26	CATCA ⁶ <i>ACCCA⁶</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	1,748	14	PSAC <i>AFPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	5,252	39	PSAC <i>AFPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	2,740	69	PSAC <i>AFPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	187	1	PSAC <i>AFPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	1,862	13	PSAC <i>AFPC</i>	
	All employees <i>Tous les employés</i>	1,317	65	PSAC ⁷ <i>AFPC⁷</i>	
		14,153	234		
	TOTAL				

TABLE 1: Applications for Certification Granted, Period Ending March 31, 1968 (Continued)
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, période se terminant le 31 mars 1968 (Suite)

Employer, Category and Group <i>Employeur, catégorie et groupe</i>	Bargaining Unit <i>Unité de négociation</i>	Number of Employees <i>Nombre d'employés</i>	Number of Managerial or Confidential Exclusions <i>Nombre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclues</i>	Certified Bargaining Agent <i>Agent négociateur accrédité</i>	Dispute Process Specified <i>Méthode de règlement des différends</i>
E) Administrative Support Category <i>Catégorie du soutien administratif</i>					
Clerical and Regulatory <i>Commis aux écritures et aux règlements</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	33,527	2,355	PSAC <i>AFPC</i>	
Communications <i>Communications</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	900	10	PSAC <i>AFPC</i>	
Office Equipment <i>Mécanographie</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	665	0	PSAC <i>AFPC</i>	
Telephone Operation <i>Téléphonistes</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	561	0	PSAC <i>AFPC</i>	
TOTAL		35,653	2,365		
Total, all Categories — toutes les catégories		139,125	4,252		

Separate Employers
Employeurs distincts

Defence Research Board
Conseil de recherches pour la défense

A) Operational Category
Catégorie de l'exploitation

All non-supervisory
employees in the
category

*Tous les employés
non-surveillants
dans la Catégorie*

All supervisory
employees in the
category

*Tous les employés
surveillants dans
la Catégorie*

629

PSAC

AFPC

5

PSAC

AFPC

Total, all categories – toutes les catégories

5

Fisheries Research Board
Office des recherches sur les pêcheries

A) Operational Category
Catégorie de l'exploitation

All employees in
the category, other
than ships crews

*Tous les employés
dans la Catégorie,
autres que les équi-
pages de navires*

Ships crews

*Les équipages de
navires*

0

PSAC^a

AFPC^a

0

PSAC^a

AFPC^a

B) Technical Category
Catégorie technique

All employees in
the category, other
than ships Officers

*Tous les employés
dans la Catégorie,
autres que les Offi-
ciers de navire*

0

PSAC^a

AFPC^a

TABLE 1: Applications for Certification Granted, Period Ending March 31, 1968 (Concluded)
TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, période se terminant le 31 mars 1968 (Fin)

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Number of Managerial or Confidential Exclusions	Certified Bargaining Agent	Dispute Process Specified
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclues	Agent négociateur accrédité	Méthode de règlement des différends
C) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif	All employees in the category Tous les employés dans la Catégorie	64	23	PSAC AFPC	
Total, all categories — toutes les catégories		405	23		
National Research Council Conseil national de recherches					
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation	All non-supervisory employees in the category Tous les employés non-surveillants dans la Catégorie	350	0	RCEA AECR	Arbitration Arbitrage
	All supervisory employees in the Category Tous les employés surveillants dans la Catégorie	17	0	RCEA AECR	Arbitration Arbitrage
B) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle	All employees in library science group Tous les employés dans le groupe de la Bibliothèque	22	2	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage

C) Technical Category <i>Catégorie technique</i>	All employees in the category <i>Tous les employés dans la Catégorie</i>	1,179	2	RCEA AECR
Total , all categories – toutes les catégories		1,568	4	
Total , all categories – Treasury Board and Separate Employers Total , toutes les catégories – Conseil du Trésor et Employeurs distincts		141,798	4,284	

¹The PSAC was certified following the taking of a representation vote. – ¹L'AFPC a été accréditée à la suite d'un scrutin de représentation.

²See Table 2, footnote 3. – ²Voir le tableau 2, note 3.

³See Table 2, footnote 4. – ³Voir le tableau 2, note 4.

⁴See Table 2, footnote 5. – ⁴Voir le tableau 2, note 5.

⁵See Table 3, footnote 3. – ⁵Voir le tableau 3, note 3.

⁶See Table 3, footnote 4. – ⁶Voir le tableau 3, note 4.

⁷See Table 2, footnote 6. – ⁷Voir le tableau 2, note 6.

⁸See Table 3, footnote 5. – ⁸Voir le tableau 3, note 5.

⁹See Table 2, footnote 7. – ⁹Voir le tableau 2, note 7.

TABLE 2: Applications for Certification Denied, Period Ending March 31, 1968¹
TABLEAU 2: Demandes d'accréditation rejetées, période se terminant le 31 mars 1968

Employer, Category and Group <i>Employeur, catégorie et groupe</i>	Bargaining Unit <i>Unité de négociation</i>	Number of Employees <i>Nombre d'employés</i>	Applicant <i>Requérant</i>
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur			
A) Operational Category <i>Catégorie de l'exploitation</i>			
Postal Operations <i>Manutention du courrier</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	25,000 ²	CPU ³ CUP ³
Ship Repair <i>Réparation des navires</i>	Supervisory <i>Surveillants</i>	180 ²	PSAC ⁴ AFPC ⁴
B) Scientific and Professional Category <i>Catégorie scientifique et professionnelle</i>			
Auditing <i>Vérification</i>	Supervisory <i>Surveillants</i>	303 ²	PIPS ⁵ IPSPC ⁵
	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	1,742 ²	PIPS ⁵ IPSPC ⁵
C) Technical Category <i>Catégorie technique</i>			
Technical Inspection <i>Inspection technique</i>	Ship Inspectors <i>Inspecteurs de navire</i>	82	PIPS ⁶ IPSPC ⁶
Total, all categories – Toutes les catégories		27,307	
Separate Employers Employeurs distincts			
Fisheries Research Board <i>Office des recherches sur les pêcheries</i>			
A) Technical Category <i>Catégorie technique</i>	Ships Officers in the category <i>Officiers de navire dans la Catégorie</i>	37	PSAC ⁷ AFPC ⁷
Total, all categories – Treasury Board and Separate Employers			
Total, toutes les catégories – Conseil du Trésor et Employeurs distincts		27,344	

¹This table includes only cases in which an employee organization filed an originating application for certification. It does not include cases in which an employee organization filed an intervener's application for certification after an originating application had been made by another employee organization and in which the intervener's application had been made by another employee organization and in which the intervener's application was dismissed.

¹*Ce tableau ne tient compte que des cas où une association d'employés a déposé la première demande d'accréditation. On n'y a pas inclus les cas où une association d'employés a déposé une demande d'accréditation d'intervenant après qu'une autre association d'employés eut déjà présenté une demande, et où la demande de l'intervenant a été rejetée.*

²Estimate only.

²*Nombre estimatif seulement.*

³After the application for certification made by the CPU was dismissed, another application was made by that organization and it was certified for a bargaining unit consisting of non-supervisory employees in the postal operations group other than railway mail clerks and part-time employees. See Table 1.

³*Après le rejet de la demande d'accréditation présentée par le CUEP, cette association en a déposé une autre et a été accréditée à l'égard d'une unité de négociation comprenant les employés non-surveillants du groupe de la manutention du courrier, à l'exception des commis ambulants et des employés à temps partiel. Voir le tableau 1.*

⁴The FGDT & LC was certified as bargaining agent for all employees in the ship repair group. See Table 1.

⁴*Le FGDT & LC (Conseil des métiers et de la main-d'oeuvre des chantiers navals du gouvernement fédéral) a été accrédité comme agent négociateur de tous les employés du groupe de la réparation des navires. Voir le tableau 1.*

⁵The PSAC was certified as bargaining agent for all employees in the auditing group. See Table 1.

⁵*L'AFPC a été accréditée comme agent négociateur de tous les employés du groupe de la vérification. Voir le tableau 1.*

⁶The PSAC was certified as bargaining agent for all employees in the technical inspection group, which includes ship inspectors. See Table 1.

⁶*L'AFPC a été accréditée comme agent négociateur de tous les employés du groupe de l'inspection technique, qui comprend les inspecteurs de navire. Voir le tableau 1.*

⁷The PSAC applied to be certified for a bargaining unit consisting of all employees in the technical category. The Board held that the employees in that category constituted two appropriate bargaining units. It certified the PSAC for all employees in the category other than ships officers and dismissed the application in so far as it related to ships officers in the category. See Table 1.

⁷*L'AFPC a demandé à être accréditée à l'égard d'une unité de négociation comprenant tous les employés de la Catégorie technique. La Commission a décidé que les employés de cette catégorie constituent deux unités habiles à négocier collectivement. Elle a accrédité l'AFPC à l'égard de tous les employés de cette catégorie, à l'exception des officiers de navire, et a rejeté la demande en ce qui concerne les officiers de navire qui font partie de cette catégorie. Voir le tableau 1.*

TABLE 3: Applications for Certification Withdrawn, Period Ending March 31, 1968
TABLEAU 3: Demandes d'accréditation retirées, période se terminant le 31 mars 1968

Employer, Category and Group <i>Employeur, catégorie et groupe</i>	Bargaining Unit <i>Unité de négociation</i>	Number of Employees <i>Nombre d'employés</i>	Applicant <i>Requérant</i>
Treasury Board as Employer Conseil du trésor comme employeur			
A) Operational Category <i>Catégorie de l'exploitation</i>			
Printing Operations <i>Services d'imprimerie</i>	Non-supervisory <i>Non-surveillants</i>	1,207 ²	PSAC <i>AFPC</i>
B) Scientific and Professional Category <i>Catégorie scientifique et professionnelle</i>			
Education <i>Enseignement</i>	Languages Officers <i>Préposés à l'enseignement des langues</i>	198 ²	PIPS ³ <i>IPSPC³</i>
Mathematics <i>Mathématiques</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	30 ²	PSAC <i>AFPC</i>
C) Administrative and Foreign Service Category <i>Catégorie administrative et du Service extérieur</i>			
Administrative Trainees <i>Stagiaires en administration</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	435 ²	PSAC <i>AFPC</i>
D) Technical Category <i>Catégorie technique</i>			
Air Traffic Control <i>Contrôle du trafic aérien</i>	Supervisory <i>Surveillants</i>	160 ²	PIPS ⁴ <i>IPSPC⁴</i>
E) Administrative Support Category <i>Catégorie du soutien administratif</i>			
Data Processing <i>Traitement mécanique des données</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	1,225 ²	PSAC <i>AFPC</i>
Secretarial, Stenographic, Typing <i>Secrétariat, Sténographie, Dactylographie</i>	All employees <i>Tous les employés</i>	14,809 ²	PSAC <i>AFPC</i>
Total, all categories – toutes les catégories		18,064	

Separate Employers
Employeurs distincts

Fisheries Research Board <i>Office des recherches sur les pêcheries</i>			
A) Operational Category <i>Catégorie de l'exploitation</i>	All employees in the Category <i>Tous les employés dans la Catégorie</i>	355 ²	PSAC ⁵ AFPC ⁵
National Film Board <i>Office national du film</i>			
A) Operational Category <i>Catégorie de l'exploitation</i>	All employees in the Category <i>Tous les employés dans la Catégorie</i>	72 ²	PSAC AFPC
Northern Canada Power Commission <i>Commission d'énergie du Nord canadien</i>			
A) Operational Category <i>Catégorie de l'exploitation</i>	All employees in the Category <i>Tous les employés dans la Catégorie</i>	269 ²	PSAC AFPC
Total, all categories – Treasury Board and Separate Employers		18,760	
Total, toutes les catégories – Conseil du Trésor et Employeurs distincts			

¹This table includes only cases in which an employee organization filed an originating application for certification. It does not include cases in which an employee organization filed an intervener's application for certification after an originating application had been made by another employee organization and in which the intervener's application was subsequently withdrawn.

²Ce tableau ne tient compte que des cas où une association d'employés a déposé la première demande d'accréditation. On n'y a pas inclus les cas où une association d'employés a déposé une demande d'accréditation d'intervenant après qu'une autre association d'employés eut déjà présenté une demande, et où l'intervenant a par la suite retiré sa demande.

³Estimate only.

⁴Nombre estimatif seulement.

⁵The PSAC was certified as bargaining agent for all employees in the education group which includes language officers. See Table 1.

⁶L'AFPC a été accréditée comme agent négociateur de tous les employés du groupe de l'enseignement, qui comprend les préposés à l'enseignement des langues.

⁷The CATCA was certified as bargaining agent for all employees in the air traffic control group. See Table 1.

⁸L'ACCCA a été accréditée comme agent négociateur de tous les employés du groupe du contrôle du trafic aérien. Voir le tableau 1.

⁹Following the withdrawal of this application, the PSAC filed a new application for certification as bargaining agent for all employees in the operational category. The Board held that the employees in the category constituted two bargaining units and certified the PSAC for both of them. See Table 1.

¹⁰Après le retrait de cette demande, l'AFPC a déposé une nouvelle demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés de la Catégorie de l'exploitation. La Commission a décidé que les employés de cette catégorie constituent deux unités de négociation et a accrédité l'AFPC à l'égard de toutes les deux. Voir le tableau 1.

**Table 4: Reports Issued by the Pay Research Bureau
(April 1, 1967 – March 31, 1968)**

During the year, the Pay Research Bureau issued 126 reports, the majority in both official languages, covering a wide range of occupations and special subjects. Most of these reports were of a confidential nature, in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. All were made available to the Treasury Board or separate employers, as defined in the Public Service Staff Relations Act, and to the appropriate bargaining agent certified to represent employees in the Public Service of Canada, for their confidential use in collective bargaining.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Government's classification and pay system. In most cases, presentations included regional and metropolitan as well as national breakdowns, and a variety of statistical measures. Information on forecast rates reflected in collective agreements was included where applicable. Reports fell under six major headings.

Scientific and Professional: Forty-six reports were issued presenting industry or Public Service data on classes such as engineers, economists and statisticians, chemists, research and other scientists, librarians, veterinarians, nurses, home economists and teachers.

Administrative: Thirteen reports were prepared relating to classes falling in the Administrative and Foreign Service and Administrative Support Categories, and covering such occupations as welfare officers, industrial engineers translators and interpreters, computer systems analysts and programmers, communicators and various office classes.

Technical: Twelve reports resulting from the survey of technical occupations presented data for hospital technicians, industry technologists and draftsmen, executive and helicopter pilots, photographers, ships officers, airline dispatchers and air traffic controllers. A study of the academic and occupational environment for technologists received very favourable comment and wide distribution.

Operational: For the wide range of different occupations in the Operational Category, the Bureau conducted one major survey and several special studies resulting in thirty-eight reports. Among others, these contained data for police, correctional and penitentiary classes, firefighters, hospital services classes, ship repair trades, and lightkeepers. Special studies were undertaken of supervisory trades classes and of supervisory levels in other occupations. Data from the Canada Department of Labour wage rate survey were specially selected and processed according to the requirements of employers and bargaining agents in the Public Service of Canada.

Employee Benefits: As a result of a major and unique survey conducted early in 1966, information was presented on selected benefits and working conditions in industry, including the level of employer expenditures. A summary of these confidential reports was also prepared for more general distribution, and several separate studies were undertaken for special Public Service needs. A summary of employee benefits in the Public Service of Canada was also prepared and widely distributed. In all, nine reports were issued under this heading.

**Tableau 4: Rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements
(1^{er} avril 1967 au 31 mars 1968)**

Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié 126 rapports, la plupart rédigés dans les deux langues officielles, sur un large éventail d'occupations et sur de nombreux sujets particuliers. La majeure partie de ces rapports étaient marqués du sceau du secret, conformément aux engagements pris en ce sens envers les employeurs du secteur privé qui ont fourni des données au Bureau. Tous ces rapports ont été mis à la disposition du Conseil du Trésor ou des employeurs distincts, tels qu'ils sont définis dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ainsi que de l'agent négociateur compétent, accrédité comme représentant des employés de la fonction publique du Canada, et autorisé à se servir de ces renseignements, sans toutefois les divulguer, pour la négociation collective.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues de l'industrie ou de la fonction publique au sujet d'une classe ou d'un groupe de classes et se rattachant aux groupes d'occupations qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du gouvernement. La plupart du temps, ils présentent une ventilation régionale, métropolitaine et même nationale et une variété de mesures statistiques. Chaque fois que la chose s'y prêtait, on a inclus les taux prévus qui semblaient se dégager des conventions collectives. Les rapports se rangent sous six rubriques principales:

Catégorie scientifique et professionnelle: Quarante-six rapports réunissent les données, émanant de l'industrie ou de la fonction publique, qui se rapportent aux classes d'ingénieurs, d'économistes et de statisticiens, de chimistes, de chercheurs et autres scientifiques, de bibliothécaires, de vétérinaires, d'infirmières, d'économistes ménagères et d'enseignants.

Catégorie administrative: Treize rapports couvrent les classes qui tombent dans la Catégorie administrative et du Service extérieur et la Catégorie du soutien administratif, notamment celles des agents du bien-être, des ingénieurs industriels, des traducteurs et interprètes, des analystes et programmeurs des systèmes d'ordination électronique, des préposés aux transmissions, et les diverses classes d'employés de bureau.

Catégorie technique: Douze rapports rédigés à l'issue de l'étude des occupations techniques réunissent des données sur les techniciens d'hôpital, les techniciens et dessinateurs industriels, les pilotes pour le transport de haut personnel et les pilotes d'hélicoptère, les photographes, les officiers de navire, les agents régulateurs des services de transport aérien, et les contrôleurs de la circulation aérienne. L'étude des antécédents scolaires et du milieu de travail des techniciens a fait l'objet d'observations très encourageantes et a été diffusée sans restriction.

Catégorie de l'exploitation: En ce qui concerne la grande variété d'occupations qui composent la Catégorie de l'exploitation, le Bureau a effectué une grande enquête et plusieurs études spéciales qui ont abouti à trente-huit rapports. Entre autres choses, ces rapports renferment des données sur les services policiers, correctionnels et pénitentiaires, les pompiers, les services hospitaliers, les métiers afférents à la réparation des navires, et les gardiens de phare. Des études spéciales ont porté sur les classes des surveillants d'hommes de métier et sur les surveillants dans d'autres occupations. Les données du ministère fédéral du Travail, obtenues au cours de l'enquête menée sur les taux des salaires, ont fait l'objet d'un choix spécial et ont été traitées conformément aux exigences des employeurs et des agents négociateurs de la fonction publique du Canada.

Avantages complémentaires des employés: Un important et unique sondage, effectué au début de l'année 1966, a fourni des renseignements sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail dans l'industrie, y compris le niveau des dépenses de l'employeur. Un résumé de ces rapports confidentiels fait l'objet d'une diffusion moins restreinte et plusieurs études particulières ont répondu à des besoins spéciaux de la fonction publique. Un résumé des avantages complémentaires dont jouissent les employés de la fonction publique du Canada a été établi et diffusé sans restriction. En tout, neuf rapports se classent sous cette rubrique.

Miscellaneous: Eight reports were prepared in this category ranging from a recurring study initially undertaken by the Pay Research Bureau several years ago on the composition and characteristics of the Public Service of Canada to a general economic report on the trend of employment and employee earnings in industry and the federal government. The Bureau also collaborated with the Department of Manpower and Immigration in the preparation of reports showing anticipated rates of pay and requirements for 1968 university and technological institute graduates.

Divers: Huit rapports tombent dans cette catégorie. Ils vont d'une étude périodique, entreprise à l'origine, il y a plusieurs années, par le Bureau de recherches sur les traitements, sur la composition et les caractéristiques de la fonction publique du Canada, à un rapport général, d'ordre économique, sur les tendances de l'emploi et la rémunération des employés de l'industrie et du gouvernement fédéral. Le Bureau a en outre travaillé, de concert avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, à la rédaction de rapports portant sur les taux prévus de traitement et la demande pour les diplômés de 1968, d'universités et d'instituts technologiques.



CANADA

SECOND ANNUAL REPORT

DEUXIÈME RAPPORT ANNUEL

1968-69



**Public Service Staff Relations Board
Commission des relations de travail
dans la Fonction publique**



CANADA

**SECOND
ANNUAL
REPORT**

**DEUXIÈME
RAPPORT
ANNUEL**

1968-69



**Public Service Staff Relations Board
Commission des relations de travail
dans la Fonction publique**



The Honourable Otto E. Lang, P.C., M.P.,
Minister Without Portfolio.

Sir,

I have the honour to submit herewith the report of the
Public Service Staff Relations Board for the period that ended March
31, 1969, as required by section 115 of the Public Service Staff
Relations Act (14-15-16 Eliz. II, Chapter 72).

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Jacob Finkelman".

Jacob Finkelman,
Chairman.



L'honorable Otto E. Lang, C.P., député
Ministre sans porte-feuille

Monsieur le ministre

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après ainsi que l'exige
l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique
(14-15-16 Elisabeth II, chapitre 72), le rapport de la Commission des
relations de travail dans la Fonction publique pour la période terminée le
31 mars 1969.

Je vous prie d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de
mes sentiments les meilleurs.

Le président,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Jacob Finkelman'.

Jacob Finkelman

TABLE OF CONTENTS

Page		Paragraph
10	Introduction	1 – 2
12	Application	
	Scope of application of Act	3 – 7
	P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure	8
16	Administration	
	Personnel of the Public Service Arbitration Tribunal	9
	Adjudicators	10
	Public Service Staff Relations Board meetings	11
18	Proceedings Under the Legislation Within the Jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board	
	Certification	12 – 21
	Revocation of certification	22
	Managerial or confidential designation in the course of the certification process	23 – 26
	“Post-certification” designation of managerial or confidential persons	27 – 28
	Dispute process specification	29 – 30
	Designation of employees under section 79 of the Act	31 – 33
	Complaints	34 – 35
	Strike declaration	36
	Consent to prosecute	37
	Extension of period for implementing collective agreement	38
	Questions of law or jurisdiction	39
	Grievance form	40
36	Proceedings Under the Legislation Within the Jurisdiction of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board	
	Conciliators	41 – 46
	Conciliation boards	47 – 50
42	Proceedings Under the Legislation Within the Jurisdiction of the Public Service Arbitration Tribunal	
44	Proceedings Under the Legislation Within the Jurisdiction of the Adjudicators	
48	Collective Agreements	
	Number of collective agreements negotiated	59 – 60
52	Some Significant Principles Established in Board Decisions	
	Employee organizations	62
	Certification of council of employee organizations	63 – 64
	Due authorization to make application for certification	65
	Suitability of employee organization to act as bargaining agent	66
	Effect of restrictive membership clause in constitution of employee organization	67

TABLE DES MATIÈRES

Page		Paragraphe
11	Introduction	1 – 2
13	Application	
	Champ d'application de la Loi	3 – 7
	Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.	8
17	Administration	
	Composition du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique	9
	Arbitres	10
	Réunions de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	11
19	Procédures Établies En Vertu De La Loi Et Ressortissant De La Commission Des Relations De Travail Dans La Fonction Publique	
	Accréditation	12 – 21
	Annulation de l'accréditation	22
	Désignation, au cours de la procédure d'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	23 – 26
	Désignation postérieurement à l'accréditation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	27 – 28
	Spécification de la méthode de règlement des différends	29 – 30
	Désignation des employés aux termes de l'article 79 de la Loi	31 – 33
	Plaintes	34 – 35
	Déclaration qu'une grève est légale ou illégale	36
	Autorisation de poursuivre	37
	Prorogation du délai de mise en oeuvre de la convention collective	38
	Questions de droit ou de compétence	39
	Formules de grief	40
37	Procédures Établies En Vertu De La Loi Et Ressortissant À La Compétence Du Président De La Commission Des Relations De Travail Dans La Fonction Publique	
	Conciliateurs	41 – 46
	Bureaux de conciliation	47 – 50
43	Procédure Établies En Vertu De La Loi Et Ressortissant À La Compétence Du Tribunal D'Arbitrage De La Fonction Publique	
45	Procédures Établies En Vertu De La Loi Et Ressortissant À La Compétence Des Arbitres	
49	Conventions Collectives	
	Nombre des conventions collectives négociées	59 – 60
53	Quelques Principes Importants Établis Dans Les Décisions De La Commission	
	Associations d'employés	62
	Accréditation de conseils d'associations d'employés	63 – 64
	Autorisation en règle de faire une demande d'accréditation	65
	Aptitude d'une association d'employés à faire fonction d'agent négociateur	66
	Effet de la clause restrictive d'adhésion figurant dans les statuts d'une association d'employés	67

TABLE OF CONTENTS (cont'd)

Page		Paragraph
	Bargaining units	68 – 74
	Evidence of desire of employees to be represented by employee organization	75
	Proof that majority of employees in bargaining unit wish an employee organization to represent them	76 – 79
	Where prior unsuccessful application for certification a bar under section 31 of the Act	80
	Casual or temporary employees	81
	Persons employed in a managerial or confidential capacity	82 – 84
	Opposition to certification by employee on religious grounds	85
	Procedure	86
	Unfair practices	87 – 89
	Right of probationary employee to refer to adjudication grievance concerning disciplinary action	90
72	Some Significant Principles Established in Decisions of Adjudicators	
	Allegations of disciplinary action for which no remedy provided under Public Service Staff Relations Act	91
	Lay-off, rejection of probationary employee, release for incompetence or incapacity under Public Service Employment Act distinguished from disciplinary action under Public Service Staff Relations Act	92 – 97
	Procedure and practices in references concerning disciplinary action	98 – 101
	Assessing the merits in cases of disciplinary action	102 – 105
	Status under collective agreement of employee temporarily transferred out of bargaining unit	106
	Conflict between changes in general works standards and provisions of collective agreement	107
80	Pay Research Bureau	
	Introduction	108 – 109
	Advisory committees to the Pay Research Bureau	110 – 113
	Research activities	114 – 116
	The 1968-69 survey program	117
	Co-operative arrangements	118 – 120
	Distribution of reports	121 – 123
	Industry Liaison	124
	Other services	125 – 126
	Conclusion	127 – 128
91	Statistical Tables	
91	List of Abbreviations	
92	Table 1: Applications for Certification Granted	
100	Table 2: Applications for Certification Denied	
103	Table 3: Applications for Certification Withdrawn	
105	Table 4: Dispute Process Specifications	
110	Table 5: Reports Issued by the Pay Research Bureau	

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page		Paragraphe
	Unités de négociation	68 – 74
	Preuve du désir des employés d'être représentés par une association d'employés	75
	Preuve indiquant que la majorité des employés d'une unité de négociation désire qu'une association d'employés les représente	76 – 79
	Cas où le rejet d'une demande antérieure a pour effet, aux termes de l'article 31 de la Loi, d'interdire l'introduction d'une nouvelle demande d'accréditation	80
	Employés occasionnels ou temporaires	81
	Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	82 – 84
	Employé qui s'oppose à l'accréditation pour des motifs religieux	85
	Procédure	86
	Pratiques déloyales	87 – 89
	Droit d'un employé stagiaire de renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur une mesure disciplinaire	90
73	Quelques Principes Importants Etablis Dans Les Décisions Arbitrales	
	Allégations visant des mesures disciplinaires pour lesquelles la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne prévoit aucun recours	91
	La mise en disponibilité, le renvoi d'un stagiaire et le renvoi pour incompétence ou pour incapacité prévus dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique sont des mesures distinctes des mesures disciplinaires prévues dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique	92 – 97
	Procédure et pratique en usage relativement au renvoi à l'arbitrage de griefs portant sur une mesure disciplinaire	98 – 101
	Détermination du bien-fondé d'un grief portant sur une mesure disciplinaire	102 – 105
	Situation, du point de vue de la convention collective, de l'employé temporairement muté d'une unité de négociation	106
	Conflit entre les modifications apportées aux normes générales de travail et les dispositions de la convention collective	107
81	Bureau De Recherches Sur Les Traitements	
	Introduction	108 – 109
	Comités consultatifs du Bureau de recherches sur les traitements	110 – 113
	Travaux de recherches	114 – 116
	Programme d'enquêtes (1968-1969)	117
	Accords de collaboration	118 – 120
	Diffusion des rapports	121 – 123
	Liaison avec l'industrie	124
	Autres services	125 – 126
	Conclusion	127 – 128
91	Tableaux statistiques	
91	Liste des abréviations	
92	Tableau 1: Demandes d'accréditation accordées	
100	Tableau 2: Demandes d'accréditation rejetées	
103	Tableau 3: Demandes d'accréditation retirées	
105	Tableau 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends	
111	Tableau 5: Rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements	

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — J. Finkelman, Q.C./c.r. *Président*
Vice-Chairman — G.E. Gauthier, S.M. *Vice-président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.)
P. Davis, Ottawa
R. Doucet, Montreal
J. Guilbault, Montreal

Members Representing Employee Interest
Membres représentant les intérêts des employés

A. Andras, Ottawa
J.R. Cardin, Quebec
S. Frankel, Montreal
E. O'Connor, Vancouver

Secretary — J.M. Garneau — *Secrétaire*
Registrar — G.E. Plant — *Greffier*

PAY RESEARCH BUREAU
BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Director — J.T. Wilkins — *Directeur*

PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL
TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — Justice/Juge André Montpetit, Montreal — *Président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

Marius G. Bergeron, Q.C./c.r. Montreal
A. Gordon Cooper, Q.C./c.r. Halifax
R.G. Herbert, Vancouver
R.V. Hicks, Q.C./c.r. Toronto
Jean Massicotte, Q.C./c.r. Montreal

Members Representing Employee Interest
Membres représentant les intérêts des employés

Robert G. Burns, Montreal
Denis E. Coupland, Ottawa
J. Stefan Dupré, Toronto
S.W. Jamieson, Vancouver
W. Leonard, Regina

GRIEVANCE ADJUDICATORS
ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator — W.S. Martin, Q.C./c.r. Winnipeg — *Arbitre en chef*
Adjudicators — H.W. Arthurs, Toronto — *Arbitres*
— V. Melançon, Montreal
— F. Morin, Quebec
— J.F.W. Weatherill, Toronto

165 Sparks Street
P.O. Box 1525
Station B
Ottawa 4, Ontario, Canada.

165, rue Sparks
C.P. 1525
Succursale postale "B"
Ottawa 4 (Ont.) Canada.

SECOND ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD for the period ended March 31, 1969.

INTRODUCTION

1. Our first annual report reviewed the history of the introduction of the Public Service Staff Relations Act, the application of the Act, some of its principal elements, the composition and primary responsibilities of the various authorities that had been set up to administer the Act and the steps that had been taken in the initial stages to implement the provisions of the Act. This report of the second year's activities under the Act draws attention to significant developments in matters that were dealt with in the first report as well as in matters that have come to the fore for the first time. It also contains a summary of significant principles that were established in decisions rendered by the Public Service Staff Relations Board and by the adjudicators. This summary covers not only decisions rendered during the second year but also those that were rendered in the first year of the operation of the Act. The purpose of this summary is to enable members of Parliament to evaluate the work of the Board and of the adjudicators.
2. In the first report, we said that "In a real sense . . . everyone concerned in or with the administration of the Public Service Staff Relations Act has been engaged in an intensive learning process during the past year". It is fair to say that the learning process has continued throughout the second year, especially in areas which had not been previously explored. By the end of the 1968-69 fiscal year, bargaining units had been certified for most of the occupational groups in the central administration as well as for employees in the several categories of the majority of the separate employers. The emphasis had shifted to the bargaining process. Again, issues relating to the interpretation and administration of collective agreements began to come to the fore in the adjudication process, as distinct from issues relating to disciplinary action which were the only ones that could be referred to adjudication under the Act in the period before collective agreements were entered into.

DEUXIÈME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

pour la période terminée le 31 mars 1969.

INTRODUCTION

1. Notre premier rapport annuel faisait l'historique de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et décrivait son application, quelques-uns de ses principaux éléments, la composition et les responsabilités primordiales des diverses autorités établies pour appliquer la Loi, ainsi que les mesures qui avaient été prises au stade initial pour appliquer les dispositions de la Loi. Le présent rapport sur la deuxième année d'application de la Loi met en évidence les faits nouveaux d'importance se rapportant à des questions qui ont été traitées dans le premier rapport, ainsi que les événements marquants relatifs à des questions qui se présentent pour la première fois. Il contient aussi un résumé des principes importants qui ont été établis dans les décisions que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et les arbitres ont rendues. Ce sommaire englobe non seulement les décisions rendues au cours de la seconde année, mais aussi celles qui datent de la première année d'application de la Loi. Il vise à permettre aux députés de juger du travail de la Commission et des arbitres.
2. Dans le premier rapport, nous déclarions: "Pour dire vrai, chaque personne intéressée d'une façon ou d'une autre à l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a eu fort à étudier au cours de l'année passée". En toute équité, il en a été de même au cours de la deuxième année, en particulier dans les domaines qui restaient inexplorés. À la fin de l'année financière 1968-1969, des unités de négociation avaient été accréditées pour la plupart des groupes d'occupations de l'administration centrale, ainsi que pour les employés des diverses catégories de la majorité des employeurs distincts. L'accent est mis cette année sur le processus de la négociation. Là encore, les questions portant sur l'interprétation et l'application des conventions collectives ont commencé à occuper une large place dans la procédure d'arbitrage, parallèlement aux questions portant sur les mesures disciplinaires qui étaient les seules qui pouvaient être renvoyées à l'arbitrage aux termes de la Loi durant la période qui précédait la conclusion des conventions collectives.

APPLICATION

3. **Scope of application of Act:** Section 3 of the Public Service Staff Relations Act declares that the Act applies to all parts of the Public Service, the latter term being defined in the interpretation section of the Act as meaning "the several positions in or under any department or any portion of the public service of Canada specified from time to time in Schedule A". Schedule A to the Act is divided into two parts. Part I includes the departments named in Schedule A to the Financial Administration Act and, in addition, other portions of the public service of Canada listed by name, in respect of which Her Majesty as represented by the Treasury Board is the employer. Part II comprises the portions of the public service of Canada that are separate employers. By sections 4 and 5 of the Public Service Staff Relations Act, the Governor in Council is empowered by order to add to or delete from Part I or Part II of Schedule A, as the case may be, the name of any portion of the Public Service in certain circumstances set out in the sections referred to.
4. During the period covered by the First Annual Report, the National Transportation Act repealed the Canadian Maritime Commission Act and amended the Railway Act and the Aeronautics Act. Thereupon, the Air Transport Board, the Board of Transport Commissioners and the Canadian Maritime Commission were deleted from Part I of Schedule A of the Public Service Staff Relations Act and the Canadian Transport Commission was added thereto. In the same period, following the enactment of the Livestock Feed Assistance Act, the Canadian Livestock Feed Board was added to Part I of Schedule A.
5. During the period covered by this Second Annual Report, the enactment of the Broadcast Act 1967-68 created the Canadian Radio-Television Commission and at the same time repealed and replaced the Broadcast Act 1958, under which the Board of Broadcast Governors had been established. These changes were reflected in Part I of Schedule A by the addition thereto of the name of the Commission and the deletion therefrom of the name of the Board. In the same period, the Canadian Dairy Commission and the Immigration Appeal Board, created under the Canadian Dairy Commission Act and the Immigration Appeal Board Act respectively, were added to Part I of Schedule A. In addition, the National Gallery of Canada which had been established under the National Gallery Act, was deleted from Part I of Schedule A and was replaced by the National Museums of Canada upon the enactment of the National Museums Act, and the Feed Grain Administration was deleted from Part I of Schedule A. Two portions of the Public Service, the Science Council of Canada and the Medical Research Council, both established under the Government Organization Act 1969, were added to Part II of Schedule A as separate employers.
6. Under the Government Organization Act 1969, which received Royal Assent on the 28th day of March, 1969, but did not come into force until April 1, 1969 the Royal Canadian Mint was deleted from Part I of Schedule A of the Public Service Staff Relations Act. The effect of the relevant portion of the Government Organization Act 1969, was to bring the industrial relations of the employees in the Royal Canadian Mint under the Industrial Relations and Disputes Investigation Act rather than the Public Service Staff Relations Act. However, section 85(3) of the Government Organization Act provided that:

Any collective agreement affecting officers and employees of the Mint entered into before the coming into force of this Part remains in force and binds the Mint as employer of such officers and employees until the expiry of that agreement and the provisions of the Public Service Staff Relations Act shall continue to apply during the term of that agreement.

APPLICATION

3. **Champ d'application de la Loi:** L'article 3 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que la Loi s'applique à tous les éléments de la Fonction publique. Notons que l'article d'interprétation de la Loi donne la signification suivante du terme Fonction publique: "ensemble des divers postes qui sont compris dans un ministère ou département ou dans quelque autre élément de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion l'annexe A, ou qui en relèvent". Cette annexe est divisée en deux parties. La Partie I comprend les ministères énumérés à l'annexe A de la Loi sur l'administration financière, outre d'autres éléments de la fonction publique du Canada énumérés sur une liste nominative pour lesquels Sa Majesté, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur. La Partie II inclut les éléments de la fonction publique du Canada qui sont des employeurs distincts. Aux termes des articles 4 et 5 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le gouverneur en conseil peut par décret ajouter ou rayer que ce soit à la Partie I ou à la Partie II de l'annexe A, selon le cas, le nom de tout élément de la fonction publique, compte tenu des circonstances que stipulent les articles susmentionnés.
4. Au cours de la période que couvre le premier rapport annuel, on a adopté la Loi nationale sur les transports qui abroge la Loi sur la commission maritime canadienne et modifie la Loi sur les chemins de fer et la Loi sur l'aéronautique. Par voie de conséquence, on a rayé de la Partie I de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique la Commission des transports aériens, la Commission des transports du Canada et la Commission maritime canadienne et on y a ajouté le nom de la Commission canadienne des transports. Durant la même période, à la suite de la promulgation de la Loi sur l'aide à l'alimentation des animaux de ferme, l'Office canadien des provenances est venu s'ajouter à la Partie I de l'annexe A.
5. Au cours de la période dont traite le deuxième rapport annuel, on a promulgué la Loi sur la radiodiffusion, 1967-1968, qui instituait le Conseil de la radiotélévision canadienne et en même temps, abrogeait et remplaçait la Loi sur la radio de 1958, en vertu de laquelle le Bureau des gouverneurs de la radiodiffusion avait été établi. La Partie I de l'annexe A a été modifiée en conséquence, puisque le nom du Conseil y a été ajouté et celui du Bureau supprimé. Au cours de cette même période, la Commission canadienne du lait et la Commission d'appel de l'immigration créées respectivement aux termes de la Loi sur la Commission canadienne du lait et de la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration, figurent aujourd'hui à la Partie I de l'annexe A. En outre, la Galerie nationale du Canada qui avait été établie aux termes de la Loi sur la Galerie nationale, est rayée de la Partie I de l'annexe A et remplacée par les Musées nationaux du Canada à la suite de la promulgation de la Loi sur les musées nationaux; par ailleurs, le nom de l'Administration de l'aide au transport des céréales de provenance a été rayé de la Partie I de l'annexe A. Deux éléments de la fonction publique, soit le Conseil des sciences du Canada et le Conseil des recherches médicales, établis tous deux en vertu de la Loi de 1969 sur l'organisation du gouvernement ont été ajoutés à la Partie II de l'annexe A à titre d'employeurs distincts.
6. En application de la Loi de 1969 sur l'organisation du gouvernement, loi qui a reçu la sanction royale le 28 mars 1969 mais qui n'est entrée en vigueur que le 1^{er} avril suivant, la Monnaie royale canadienne a été rayée de la Partie I de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La partie pertinente de la Loi de 1969 sur l'organisation du gouvernement vise à faire relever les relations industrielles des employés de la Monnaie royale canadienne de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail plutôt que de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Néanmoins, le paragraphe 3 de l'article 85 de la Loi sur l'organisation du gouvernement stipule ce qui suit:

Toute convention collective affectant les fonctionnaires et employés de la Monnaie conclue avant l'entrée en vigueur de la présente Partie demeure exécutoire et lie la Monnaie à titre d'employeur de ses fonctionnaires et employés jusqu'à l'expiration de cette convention et les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique continuent de s'appliquer pendant la durée de cette convention.

7. In the latter part of 1968, the name of the Public Service Staff Relations Board was transferred from Part I of the Schedule to Part II. The Public Service Staff Relations Board was thus established as a separate employer under the Act.
8. **P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure:** During the period under review, the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure were amended on a number of occasions. Significant amendments dealt with procedures relating to "post certification" designation of managerial or confidential persons (see paragraph 27 *infra*), the alteration of the dispute process specification and applications for revocation of certification. Changes were introduced with respect to the process for dealing with grievances concerning disciplinary action and classification. Procedures for certification were also altered in light of the fact that the initial certification period established under the Act for the operational category had come to an end and the initial certification period for the other occupational categories would be coming to an end within a matter of months, at which time the limitations imposed on the Board in connection with the determination of bargaining units by section 26 of the Act would no longer be applicable.

7. À la fin de 1968, le nom de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a été rayé de la Partie I de l'annexe pour figurer à la Partie II. Ainsi donc, la Commission a été instituée comme employeur distinct aux termes de la Loi.
8. **Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.:** Le Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a été modifié à maintes reprises au cours de l'année financière écoulée. Les principales modifications portent sur la procédure relative à la désignation, postérieurement à l'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (voir paragraphe 27 *infra*), la spécification de la méthode de règlement des différends et les demandes d'annulation de l'accréditation. Des changements sont intervenus dans la procédure applicable aux griefs en ce qui concerne les mesures disciplinaires et la classification. La procédure d'accréditation a aussi été modifiée, étant donné que la période d'accréditation initiale établie aux termes de la Loi pour la catégorie de l'exploitation était venue à expiration et que celle pour les autres catégories d'occupation doit expirer d'ici quelques mois; c'est alors que les restrictions que l'article 26 de la Loi impose à la Commission, en ce qui concerne la désignation des unités de négociation, ne s'appliqueront plus.

ADMINISTRATION

9. **Personnel of the Public Service Arbitration Tribunal:** During the period under review, there have been a number of changes in the personnel of the Public Service Arbitration Tribunal. Mr. A. Gordon Cooper, Q.C. (as he then was) resigned from the Tribunal upon his appointment to the Supreme Court of Nova Scotia (Appeal Division). Mr. Lloyd Francis resigned upon his election to the House of Commons. The Board appointed Professor J. Stefan Dupré to replace Mr. Francis.*
10. **Adjudicators:** The term of office of Professor H.W. Arthurs as Chief Adjudicator came to an end and he was replaced by Mr. W.S. Martin, Q.C. Both of them had served as Chief Adjudicators on a part-time basis.** Professor Arthurs continued to serve as a part-time adjudicator. Messrs J.F.W. Weatherill and V. Melançon were appointed adjudicators on a part-time basis. Adjudication hearings were held at Halifax, Montreal, Kingston, Toronto, Fort William, Winnipeg, Vancouver and Victoria and as well, of course, at Ottawa.
11. **Public Service Staff Relations Board meetings:** As was pointed out in the First Annual Report, the Board found it necessary to meet much more frequently during the first year of its existence than had originally been anticipated. In the present fiscal year, it has been possible to reduce the number of Board meetings. The Board met on 44 days. Three of these days were devoted to hearings in Quebec City in accordance with the Board's policy of holding hearings from time to time, if possible, in such places in Canada as will best suit the needs of those who may have to appear before the Board.

* Shortly after the close of the fiscal year, Professor Dupré resigned upon his appointment to the National Research Council and the Board appointed Professor Arthur Kruger in his stead.

**On May 1, 1969, Mr. E.B. Jolliffe, Q.C., was appointed Chief Adjudicator, the first Chief Adjudicator to serve on a full-time basis. Mr. Martin continued as a part-time adjudicator.

ADMINISTRATION

9. **Composition du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique:** Au cours de cette seconde année d'existence, la composition du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique s'est trouvée considérablement modifiée. Nommé à la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse (Division des appels), M.A. Gordon Cooper, c.r., (il l'était déjà à sa nomination) a donné sa démission. M. Lloyd Francis l'a imité dès sa nomination à la Chambre des communes et la Commission a nommé le professeur J.-Stefan Dupré pour lui succéder.*
10. **Arbitres:** A l'expiration de son mandat, l'arbitre en chef, le professeur H.W. Arthurs, a été remplacé par M. W.S. Martin, c.r. L'un et l'autre ont exercé à temps partiel leurs fonctions d'arbitre en chef.** Le professeur Arthurs a continué d'être au service de la Commission à titre d'arbitre à temps partiel. MM. J.F.W. Weatherill et V. Melançon ont été nommés arbitres à temps partiel. Des audiences d'arbitrage ont été tenues à Halifax, Montréal, Kingston, Toronto, Fort William, Winnipeg, Vancouver, Victoria et, cela va de soi, à Ottawa.
11. **Réunions de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:** Comme le souligne le premier rapport annuel, la Commission a jugé nécessaire de se réunir plus fréquemment durant la première année d'existence qu'il n'avait été prévu à l'origine. Au cours de la présente année financière, on a pu réduire le nombre des réunions. En tout, la Commission a tenu des réunions 44 jours. Trois de ces jours ont été consacrés à des audiences tenues à Québec (Qué.), et ce conformément à la ligne de conduite de la Commission visant à tenir de temps à autre des audiences, si possible, dans des endroits au Canada qui conviendraient le mieux aux personnes qui peuvent être appelées à comparaître devant elle.

*Peu de temps après la clôture de l'année financière, le professeur Dupré a démissionné pour occuper le poste que lui confiait le Conseil national de recherches et il fut remplacé par le professeur Arthur Kruger.

**Le 1^{er} mai 1969, M. E.B. Jolliffe, c.r., a été nommé arbitre en chef. C'est le premier arbitre en chef à exercer ses fonctions à temps complet. M. Martin a continué d'être au service de la Commission en qualité d'arbitre (à temps partiel).

**PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN
THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

12. **Certification:** During the fiscal year covered by this Report, 35 applications for certification were filed with the Board, 19 for employees in the central administration and 16 for employees of separate employers. Thus, during the period since the Act came into effect, 131 applications for certification had been filed.

13. The Board continued its practice of notifying all employee organizations known or believed to have an interest in any application of their right to be heard on the application. It also continued its practice of notifying all employees who might be affected by an application that an application had been made and of the steps they were entitled to take to advise the Board of their desires if they were opposed to the application. In all, over 16,500 notices to employees were prepared for applications processed during the period under review. In two applications, one affecting nurses and the other electronic technicians, abbreviated forms of notice were sent to employees at isolated or remote posts where it was impossible to communicate with the employees concerned in the ordinary manner.

14. During the fiscal year, hearings were held on 39 applications; 10 in connection with cases that were filed the previous year and 29 in cases filed during the current fiscal year. An additional four cases were disposed of without a hearing. A bargaining agent was certified in 44 cases (23 filed the previous year and 21 filed during the current year). Certification was refused in 12 cases, all of which had been filed the previous year. In two cases, both filed in the previous year, leave to withdraw was granted after a hearing and in four cases (two filed in each of the fiscal years) leave to withdraw was granted without a hearing. Hearings were held in eight cases (one filed in the previous year and seven in the current year) in which no decision had been issued before year's end. There were only four applications during the period under review in which no hearings had been held by the end of the fiscal year. Two applications that had been filed in the first year of the Board's existence had not been disposed of by the end of the second year; difficult issues concerning the claims of the employer as to which persons in the unit were managerial and confidential arose in both cases.

15. In the 44 applications which resulted in certification of a bargaining agent, certificates were issued for 45 bargaining units; in one application, a certificate was issued for each of two units. The 45 units embraced approximately 41,000 employees, as compared with 55 units and 142,000 employees respectively the previous year. Thus, by the end of this fiscal year, bargaining agents had been certified for a total of 100 units comprising some 183,000 employees. The largest bargaining unit for which a bargaining agent was certified during the second year consisted of over 11,000 employees and the smallest of seven employees. Seventeen of the certificates were in relation to employees in the scientific and professional category, 12 in the administrative and foreign service category, six in the technical category, and five in each of the operational and administrative support categories. Thirty of the bargaining units consist of employees for which the Treasury Board is the "employer", eight of employees in the National Research Council, three of employees in each of the Defence Research Board and the National Film Board and one in the Fisheries Research Board.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

12. **Accréditation:** Au cours de l'année financière que vise le présent rapport, la Commission a reçu 35 demandes d'accréditation, dont 19 s'appliquent aux employés de l'administration centrale et 16 aux employés d'employeurs distincts. Par conséquent, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, cela fait en tout 131 demandes d'accréditation.

13. La Commission a continué à aviser toutes les associations d'employés connues ou passant pour avoir un intérêt dans une demande donnée de leur droit de se faire entendre à ce sujet. En outre, elle a continué d'aviser du dépôt d'une demande d'accréditation tous les employés que cette demande pouvait toucher, ainsi que des mesures qu'ils pourraient prendre pour informer la Commission de leurs intentions au cas où ils seraient opposés à ladite demande. En tout, plus de 16,500 avis aux employés ont été préparés pour les demandes acheminées au cours de la période considérée. Dans le cas de deux demandes, concernant l'une les infirmières et l'autre les techniciens en électronique, la Commission a envoyé aux employés en poste dans des régions isolées ou éloignées des formules d'avis abrégées lorsqu'il s'avérait impossible de communiquer avec les intéressés de la manière habituelle.

14. Durant l'année financière écoulée, des audiences ont été tenues à propos de 39 demandes dont 10 avaient été déposées l'année précédente et 29 pendant l'année financière faisant l'objet du présent rapport. La Commission a réglé quatre demandes additionnelles sans audition. Un agent négociateur a été accrédité dans 44 cas (23 datant de l'année précédente et 21 de l'année à l'étude). L'accréditation a été refusée dans 12 cas qui dataient tous de l'année précédente. Dans deux cas qui datent de l'année financière précédente, on a accordé l'autorisation de retirer la demande après audition et dans quatre cas (deux datant de l'année précédente et deux de l'année à l'étude) l'autorisation a été accordée sans audition. Il y a eu audition dans huit cas (un de l'année précédente et sept datant de l'année à l'étude) pour lesquels aucune décision n'a été prise. Il n'y a eu que quatre demandes au cours de la période considérée pour lesquelles il n'y a pas eu d'audition avant la clôture de l'année financière. Deux demandes qui avaient été déposées au cours de la première année d'existence de la Commission n'ont pas été réglées durant la deuxième année: il s'agit dans les deux cas de questions épineuses découlant de réclamations de l'employeur portant sur la question de savoir quelles sont les personnes de l'unité de négociation préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles.

15. Sur les 44 demandes où un agent négociateur a été accrédité, des certificats ont été délivrés à l'égard de 45 unités de négociation; dans le cas d'une demande, un certificat a été émis pour chacune de deux unités. Les 45 unités réunissaient environ 41,000 employés, comparativement aux 55 unités qui ont été accréditées l'année précédente et qui englobaient 142,000 employés. Par conséquent, à la fin de l'année financière à l'étude, on avait accrédité des agents négociateurs pour un total de 100 unités groupant environ 183,000 employés. La plus grande des unités pour laquelle on a accrédité un agent négociateur au cours de la deuxième année comprend au-delà de 11,000 employés, tandis que la plus petite n'en compte que sept. Les certificats d'accréditation délivrés se répartissent ainsi: dix-sept pour la catégorie scientifique et professionnelle, douze pour la catégorie administrative et du service extérieur, six pour la catégorie technique, et cinq chacune pour la catégorie de l'exploitation et celle du soutien administratif. Trente des unités de négociation visent des employés dont le Conseil du Trésor est "l'employeur", huit des employés du Conseil de recherches pour la défense et de l'Office national du film et enfin, une unité groupe les employés de l'Office des recherches sur les pêcheries.

16. Seven employee organizations secured bargaining rights under the legislation during the year. The Professional Institute of the Public Service of Canada was certified for 23 units, the Public Service Alliance of Canada for 13 units and the Research Council Employees Association for five units. A certificate for one unit was issued to each of the following: The Canadian Postmasters' Association, the Canadian Merchant Service Guild, Le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision (CSN) and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 2228.

17. As was pointed out in the First Annual Report (page 34),

The Act stipulates that, where other conditions are met, the Board shall certify an employee organization where it is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit wish that employee organization to represent them as their bargaining agent. The Board may satisfy itself as to the wishes of the employees either by a check of the documentary and other evidence of membership submitted by the employee organization or by a representation vote.

In most of the applications dealt with in this fiscal year, the Board was able to reach a final conclusion on the basis of a "card check". However, in applications affecting nine bargaining units, a representation vote was directed.

18. In applications affecting 8 bargaining units, the name of only one employee organization appeared on the ballot. Two other applications were consolidated and a vote was directed in the consolidated application, employees being offered a choice between two employee organizations. Eight of the votes directed in 1968-69, as well as two votes in an application affecting two units in which representation votes had been directed the previous year, were taken during the fiscal year under review. All votes were taken by "mail", i.e. the ballots were distributed to eligible voters in many cases by mail and voters returned their ballots to the Registrar in most cases by mail. It has been found that it is not feasible in the Public Service to conduct a vote in such a manner that ballots can be marked at a designated polling station and deposited in a ballot box.
19. The "logistics" of the distribution of ballots and of the arrangements for their return are complicated. Wherever possible, ballots have been forwarded to eligible voters by registered mail. However, in many cases it has been necessary to rely on the cooperation of the employer who has made it possible for the Registrar to send to officers of various departments, designated to act as distributing agents, sealed ballot kits addressed to eligible voters and the distributing agent has then delivered them to eligible voters. Ballot kits have been sent to voters in all parts of the world, wherever members of the Public Service are stationed.
20. The degree of response of employees in the representation votes that have been held so far is most gratifying. In the one vote held in the previous year, there had been an 85% return. In the current year, the returns ranged from a low of 76.2% to a high of 95.4%, with an overall average return of 88% out of some 10,200 eligible voters.

16. Au cours de l'année, sept associations d'employés ont obtenu le droit de négocier collectivement aux termes de la Loi. L'Institut professionnel du Service public du Canada a obtenu l'accréditation pour 23 unités de négociation, l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour 13 et l'Association des employés du Conseil de recherches pour cinq. Un certificat pour une unité d'employés a été délivré à chacun des agents négociateurs suivants: L'Association canadienne des maîtres de poste, la Guilde de la marine marchande du Canada, le Syndicat général du cinéma et de la télévision (CSN) et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, union locale no. 2228.

17. Le premier rapport annuel déclare ceci à la page 35:

La loi stipule que, les autres conditions étant remplies, la Commission peut accréditer une association d'employés lorsqu'elle est convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désire que l'association d'employés en question les représente en qualité d'agent négociateur. La Commission peut s'assurer des désirs des employés en examinant les pièces justificatives, produites par l'association d'employés, qui constituent la preuve d'adhésion à celle-ci, ou encore en ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation.

Dans la plupart des demandes étudiées au cours de l'année financière, la Commission s'est prononcée de façon définitive sur la foi des "cartes d'adhésion". Toutefois, dans le cas de demandes portant sur neuf unités de négociation, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

18. Dans le cas de huit unités de négociation, les bulletins de vote portaient le nom d'une seule association d'employés. Deux autres demandes ont été réunies en une seule et relativement à celle-ci il a été ordonné que fût tenu un scrutin, les employés ayant le choix entre deux associations d'employés. Huit des scrutins dont la tenue avait été ordonnée en 1968-1969, ainsi que deux autres relatifs à une demande impliquant deux unités pour lesquelles on avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation l'année précédente, ont été tenus au cours de l'année financière à l'étude. Tous les intéressés ont voté "par correspondance", c'est-à-dire que les bulletins de vote ont été envoyés par la poste aux employés ayant droit de vote et ont été retournés par ces derniers au greffier par la même voie. Il s'est avéré qu'il était impossible, dans la Fonction publique, de tenir un scrutin où les votants pourraient marquer leur bulletin de vote à un bureau de vote désigné et le déposer dans une urne de scrutin.

19. Les "procédés" concernant la distribution des bulletins de vote et les dispositions à prendre pour leur renvoi sont compliquées. Dans la mesure du possible, on a fait parvenir par courrier recommandé les bulletins de vote aux personnes ayant droit de vote. Toutefois, il a fallu dans bien des cas compter sur la coopération de l'employeur, qui a permis au greffier d'envoyer à des fonctionnaires des divers ministères, désignés pour faire fonction d'agents de distribution, des pochettes de bulletins de vote scellées et destinées aux employés ayant droit de vote, pour que ces agents les remettent aux intéressés. C'est ainsi que de telles pochettes ont été envoyées aux votants dans toutes les régions du monde, en quelque endroit où sont postées des personnes employées dans la Fonction publique.

20. Le pourcentage de participation des employés aux scrutins de représentation qui ont été tenus jusqu'ici est de plus encourageant. Lors d'un scrutin tenu l'année précédente, on avait enregistré une participation de 85p. 100. Durant l'année à l'étude, la participation s'est échelonnée entre 76.2 et 95.4p. 100, soit une moyenne de 88p. 100 pour environ 10,200 personnes ayant droit de vote.

21. Having regard to the results of the representation votes that have been completed, bargaining agents were certified for eight bargaining units and applications were rejected for two units.* No decision had been issued by year's end on an application in respect of one additional unit where a representation vote had been completed. One vote directed in this period had not been taken during the year.
22. **Revocation of certification:** One application for revocation of certification was filed during this fiscal year, the ground alleged by the applicant, an employee, being that the bargaining agent had ceased to act as such (see section 42(1) of the Act). A hearing was held on the application but no decision had been issued before year's end.
23. **Managerial or confidential designation in the course of the certification process:** As is the case in the more traditional labour relations legislation applying mainly to industrial and commercial activity, the collective bargaining provisions of the Public Service Staff Relations Act confer rights upon "employees" as that term is defined in the Act. Persons employed in a managerial or confidential capacity are excluded by section 2(m)(viii) of the Act and the scope of the term "persons employed in a managerial or confidential capacity" appears in section 2(u) of the Act. In the processing of an application for certification, one of the functions that the Board discharges is to determine what persons in an occupational group are to be excluded from a bargaining unit because they are employed in a managerial or confidential capacity.
24. Upon an application being filed with the Board, a direction is issued to the employer to file with the Board, *inter alia*, a list of all persons in the occupational group or portion of the occupational group proposed by the applicant as the bargaining unit which it seeks to represent who, in the opinion of the employer, are employed in a managerial or confidential capacity. This list, when filed by the employer, is made available to the applicant for scrutiny and the applicant is directed by the Registrar to indicate whether it agrees or disagrees with the claims of the employer in whole or in part. Where no objection has been filed by the applicant, the Board has designated as managerial or confidential persons all those whose names were included on the list filed by the employer. In the vast majority of cases, there has been no objection by the applicant and the Board has therefore not been called upon to do otherwise than record, on the agreement of the parties, the names of the designated employees. In a number of cases, there has been objection and determinations were then made by the Board after hearing evidence and argument.
25. Where, in the course of a proceeding for certification, the employer has proposed the exclusion of certain persons from a bargaining unit on the ground that such persons are employed in a managerial or confidential capacity and where the employee organization concerned has challenged the position of the employer, the Board, in some cases, has appointed an examiner to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of such persons. Examiners were appointed in such circumstances in connection with four applications in the first fiscal year and 10 applications in the second fiscal year. In 10 of the 14 instances, the parties reached agreement on the matters in issue between them after the examiner was appointed but either before he embarked upon his formal inquiry or during the course of the inquiry. It is scarcely necessary to stress the fact that the process of examination has often had a catalytic effect that led the parties to reach agreement.

*In one of these units, separate applications for the same bargaining unit had been made by each of two employee organizations. The two applications were consolidated and a vote was directed in which voters were offered a choice between the two organizations. The majority of the ballots having been marked for one of them, that organization was certified and the application made by the other organization was rejected.

21. En ce qui concerne les résultats des scrutins de représentation qui ont été tenus, un agent négociateur a été accrédité dans le cas de huit unités de négociation et la demande a été rejetée dans le cas de deux unités*. À la fin de l'année financière, aucune décision n'avait été rendue au sujet d'une demande relativement à une autre unité pour laquelle un scrutin de représentation avait été tenu. Un scrutin dont la Commission avait ordonné la tenue n'avait pas encore eu lieu à la fin de l'année.
22. **Annulation de l'accréditation:** Une demande d'annulation de l'accréditation a été déposée au cours de l'année financière à l'étude; le requérant (un employé) alléguait que l'agent négociateur avait cessé d'agir à ce titre (voir paragraphe (1) de l'article 42 de la Loi). Une audience a été tenue à ce sujet, mais aucune décision n'a été rendue.
23. **Désignation, au cours de la procédure d'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:** Comme c'est le cas pour les mesures législatives plus "traditionnelles" inhérentes aux relations de travail qui s'appliquent surtout à l'industrie et au commerce, les dispositions relatives à la négociation collective qui figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique confèrent des droits aux "employés" selon la définition qu'en donne la loi. Les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles sont exclues aux termes de l'article 2(m)(viii) de la Loi et l'alinéa(u) de l'article 2 de la Loi explique ce qu'on entend par le terme "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles". Lors de l'étude d'une demande d'accréditation, une des tâches de la Commission consiste à déterminer quelles personnes d'un groupe d'occupations sont à exclure d'une unité de négociation parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.
24. Lorsque la Commission reçoit une demande, elle enjoint à l'employeur de produire, *entre autres choses*, une liste de toutes les personnes du groupe d'occupations ou fraction du groupe d'occupations que propose le requérant comme unité de négociation qu'il cherche à représenter et qui, de l'avis de l'employeur, sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Cette liste, une fois produite par l'employeur, est remise au requérant pour examen et le greffier lui demande d'indiquer s'il admet ou non, en tout ou en partie, les prétentions de l'employeur. Lorsque le requérant ne fait pas opposition, la Commission désigne à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles toutes celles dont le nom figure sur la liste produite par l'employeur. Dans la grande majorité des cas, il n'y a pas eu opposition de la part du requérant et la Commission n'avait donc plus qu'à enregistrer, avec le consentement des parties, les noms des employés désignés. Dans un certain nombre de cas, il y a eu opposition et la Commission a dû rendre des décisions après avoir pris connaissance des preuves et des arguments.
25. Lorsque, au cours de la procédure d'accréditation, l'employeur a proposé que certaines personnes fussent exclues de l'unité de négociation parce que, d'après lui, elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et lorsque l'association d'employés intéressée a contesté les prétentions de l'employeur, la Commission, dans certains cas, a nommé un examinateur pour enquêter sur les fonctions et responsabilités desdites personnes et lui en faire rapport. Un examinateur a été nommé en de telles circonstances dans le cas de quatre demandes au cours de la première année financière, et dans le cas de dix autres au cours de la deuxième. Dans le cas de dix des quatorze demandes précitées, les parties en sont venues à un accord sur les exclusions contestées après la nomination de l'examineur, mais avant que celui-ci ne terminât, ou même, dans certains cas, ne commençât son enquête officielle. Point n'est besoin de signaler que l'enquête de l'examineur a souvent eu un effet catalytique qui a amené les parties à trouver un terrain d'entente.

*Dans le cas d'une de ces unités, deux associations d'employés avaient présenté chacune de son côté des demandes distinctes pour la même unité de négociation. Les deux demandes ont été réunies et un scrutin a été tenu au cours duquel les votants avaient le choix entre les deux associations. Les suffrages exprimés étant en majorité en faveur de l'une de ces associations, celle-ci a été accréditée et la demande présentée par l'autre association a été rejetée.

26. The number of persons excluded from bargaining units as being persons employed in a managerial or confidential capacity differs from one bargaining unit to another. In the units where certificates have been issued by the Board up to the present time, the number runs from 0% to over 77% (the latter being in the Law Group). On an overall count, the percentage is 4.2. In this connection, it may be of interest to note that, in an address to the Professional Institute of the Public Service of Canada on January 24, 1967, the Honourable E.J. Benson, at that time President of the Treasury Board, said:

It is impossible at this time to forecast exactly what proportion of persons in any occupational group will be excluded, but with the exception of one or two groups, I would be very surprised if more than five percent were excluded from any bargaining unit — and from most units I would expect the proportion to be a good deal less than five percent.

It would therefore appear that the number of persons proposed for designation by the employer as being persons employed in a managerial or confidential capacity, calculated on an overall basis, is in keeping with the estimate suggested by Mr. Benson.

27. **“Post-certification” designation of managerial or confidential persons:** After a bargaining agent has been certified for a particular unit, the employer may “update” the list of managerial or confidential exclusions for that unit by submitting a list of proposed exclusions to the bargaining agent and filing a copy thereof with the Board. Under the Act and the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, as amended, unless the bargaining agent files an objection to the proposed designations within 15 days, or such longer period as the Board may allow, the persons whose names appear on the list are automatically deemed to be persons employed in a managerial or confidential capacity. If the bargaining agent does file an objection within the time specified, the Board is required to make a determination in the matter. The Board’s practice in the event that an objection is filed is to appoint an examiner to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of the persons in respect of whom objection has been made. The examiner’s inquiry is conducted in the presence of the representatives of the parties and they have full opportunity to examine and cross-examine witnesses and to call witnesses to support their respective positions.
28. During the year under review, “updating” lists were submitted by the employers in respect of 87 bargaining units. Objections were filed by bargaining agents for employees in five units, four in which the Treasury Board is the employer and one concerning a bargaining unit of employees of the Fisheries Research Board; an examiner was appointed in each instance but had not yet reported to the Board by year’s end.

26. Le nombre de personnes exclues des unités de négociation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles varie d'une unité à l'autre. Dans le cas des unités pour lesquelles la Commission a émis des certificats jusqu'ici, le chiffre varie entre zéro et plus de 77p. 100 (ce dernier chiffre s'appliquant au groupe du droit). Dans l'ensemble, le pourcentage est de 4.2p. 100. À ce propos, il convient peut-être de noter en passant ce qu'a déclaré, lors d'une allocution prononcée le 24 janvier 1967 devant l'Institut professionnel du Service public du Canada, l'honorable E.J. Benson, à l'époque président du Conseil du Trésor:

Il est impossible, pour l'instant de prévoir avec exactitude quel pourcentage de personnes dans un groupe d'occupations donné sera exclu, mais à l'exception de un ou deux groupes, je serais très surpris qu'il y ait plus de 5 p. 100 de personnes exclues d'une unité de négociation et pour la plupart des unités, je serais porté à croire que la proportion des personnes exclues sera de beaucoup inférieure à 5 p. 100.

Il semblerait donc que dans l'ensemble le nombre des personnes désignées par l'employeur comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles correspond aux précisions de M. Benson.

27. **Désignation postérieurement à l'accréditation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:** Une fois qu'un agent négociateur a été accrédité pour une unité particulière, l'employeur peut "mettre à jour" pour cette unité la liste des personnes exclues parce que préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles en communiquant la liste d'exclusions proposées à l'agent négociateur et en produisant une copie à la Commission. En vertu de la Loi et du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. — Modifications, à moins que l'agent négociateur ne fasse opposition aux désignations proposées dans les 15 jours qui suivent la désignation ou dans un tel délai plus long que peut accorder la Commission, les personnes dont le nom figure sur la liste sont automatiquement réputées être des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Si l'agent négociateur produit un avis d'opposition dans le délai imparti, la Commission est tenue de rendre une décision au sujet des exclusions proposées. Dans ce cas, la Commission a pour ligne de conduite de nommer un examinateur pour enquêter sur les fonctions et responsabilités des personnes au sujet desquelles il y a opposition, et en faire rapport à la Commission. L'enquête de l'examineur s'effectue en présence des représentants des parties et ils ont tout loisir de questionner et d'interroger les témoins et de convoquer des témoins pour étayer leur position respective.
28. Au cours de l'année à l'étude, des listes "mises à jour" ont été produites par l'employeur dans le cas de 87 unités de négociation. Il y a eu opposition de la part des agents négociateurs à l'égard d'employés de cinq unités de négociation, dont quatre pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur et une concernant une unité de négociation groupant des employés de l'Office des recherches sur les pêcheries; un examinateur a été nommé dans chaque cas, mais il n'a pas encore fait rapport à la Commission.

29. **Dispute process specification:** The provisions of the Act relating to the specification of the dispute resolution process are outlined in the First Annual Report (p.36). During the year under review, the dispute settlement process had been specified by bargaining agents for 67 bargaining units. These units embraced over 130,000 employees. Arbitration was specified as the process for 61 of the units (124,700 employees) and conciliation was specified for the remaining 6 units (5,600 employees). The six units last referred to were a radio operations unit, a ships crews non-supervisory unit and a ships crews supervisory unit, in respect of which the Treasury Board is the "employer", and a ships crews unit in respect of which the Fisheries Research Board is the employer (in all of which the Public Service Alliance of Canada was the bargaining agent), an electronics unit in respect of which the Treasury Board is the employer and a local of the International Brotherhood of Electrical Workers the bargaining agent, and a unit of communications employees in the administrative support category of the National Research Council for whom the Research Council Employees' Association is the bargaining agent. Thus, since the Act came into force, the dispute resolution process had been specified for 97 units (180,000 employees). Arbitration was specified for 87 units (145,000 employees) and conciliation for 10 units (35,000 employees). No specification had yet been filed with respect to about 2,700 employees in three units for which bargaining agents had been certified.
30. The Act declares that, when a bargaining agent has specified a dispute process for a particular bargaining unit, that process shall be "applicable to that bargaining unit for the resolution of all disputes from the day on which any notice to bargain collectively in respect of that bargaining unit is given next following the specification of the process and thereafter until the process is altered in accordance with section 38". By an amendment to the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, a bargaining agent may record an alteration in the dispute resolution process by filing with the Board an appropriate "alteration form" not earlier than one month before the bargaining agent becomes entitled under the Act to serve on the employer notice of its desire to bargain for the renewal of a collective agreement or for a new collective agreement. No bargaining agent has so far applied to have a specification of dispute resolution process altered to enable it to resort to a process different from the one it specified immediately following certification.
31. **Designation of employees under section 79 of the Act:** The designation of employees under the provisions of section 79 of the Act, i.e., employees "whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after any specified period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public", is obviously a matter in which there is a high degree of public interest and concern. It is also a matter of great interest and concern to employee organizations because it may have a pronounced impact on the capacity of an employee organization to conduct an effective strike. The First Annual Report dealt at some length with the provisions of the statute concerning designation of employees (including the furnishing by the employer of "preliminary lists") and with the number of employees designated (see pp. 14, 16, 36, 38).

29. **Spécification de la méthode de règlement des différends:** Les dispositions de la Loi portant sur la spécification de la méthode de règlement des différends sont exposées dans le premier rapport annuel (p.37). Au cours de l'année à l'étude, les agents négociateurs de 67 unités de négociation ont spécifié la méthode de règlement des différends devant être appliquée. Ces unités groupaient plus de 130,000 employés. En fait, 61 d'entre elles, réunissant 124,700 employés, ont choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends, alors que les six autres unités, groupant 5,600 employés, ont opté pour la conciliation. Ces six unités sont les suivantes: une unité du groupe de la radiotélégraphie, trois unités du groupe des équipages de navires, soit une unité d'employés non-surveillants et une unité d'employés surveillants dont le Conseil du Trésor est l'"employeur" et une unité d'employés dont l'Office des recherches sur les pêcheries est l'employeur (pour toutes ces unités l'Alliance de la Fonction publique du Canada était l'agent négociateur), une unité du groupe de l'électronique dont l'employeur est le Conseil du Trésor et l'agent négociateur est une union locale de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et une unité d'employés des communications de la catégorie du soutien administratif dont le Conseil national de recherches est l'employeur et l'Association des employés du Conseil de recherches est l'agent négociateur. Par conséquent, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, la méthode de règlement des différends a été spécifiée dans le cas de 97 unités réunissant 180,000 employés. L'arbitrage a été retenu dans le cas de 87 unités, groupant 145,000 employés, et la conciliation dans celui de 10 unités, réunissant 35,000 employés. Aucun choix de la méthode applicable n'a encore été fait en ce qui concerne les 2,700 employés de 3 unités pour lesquelles des agents négociateurs ont été accrédités.
30. La Loi stipule que lorsqu'un agent négociateur a spécifié une méthode de règlement des différends pour une unité de négociation particulière, cette méthode doit "être applicable à cette unité de négociation pour le règlement de tous les différends à compter du jour où un avis de négocier collectivement pour cette unité de négociation est donné pour la première fois après que la méthode a été spécifiée, et par la suite jusqu'à ce que la méthode soit changée conformément à l'article 38". A la suite d'une modification apportée au Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., l'agent négociateur peut faire consigner un changement de méthode de règlement des différends en produisant une "formule de changement" appropriée, à la Commission, au plus tôt un mois avant la date à laquelle l'agent négociateur est autorisé par la Loi à signifier à l'employeur un avis indiquant son désir de négocier en vue de la reconduction d'une convention collective ou de la conclusion d'une nouvelle convention. Aucun agent négociateur n'a, à ce jour, demandé un changement de méthode de règlement des différends afin de pouvoir recourir à une méthode différente de celle qui avait été spécifiée tout de suite après l'accréditation.
31. **Désignation des employés aux termes de l'article 79 de la Loi:** La désignation des employés prévue par les dispositions de l'article 79 de la Loi (il s'agit en l'occurrence des "employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public") est de toute évidence une question qui touche le public et l'intéresse fortement. C'en est aussi une qui préoccupe beaucoup les associations d'employés à cause de l'influence marquée qu'elle peut avoir sur leur capacité de faire une grève efficace. Le premier rapport annuel traite assez longuement des dispositions de la Loi qui ont trait à la désignation des employés (y compris la communication de "listes préliminaires" par l'employeur) et au nombre des employés désignés (voir pp. 15, 17, 37 et 39).

32. During the 1968-69 fiscal year, bargaining agents for the employees in 17 units made requests that preliminary lists of "designated" employees be furnished by the employer to assist them in determining what course they ought to adopt in making their choice of a process. Bargaining agents for 14 of these units were certified in this fiscal year and bargaining agents for three of these units were certified in the previous fiscal year. Two other bargaining agents specified conciliation as the process applicable without having asked for a preliminary list. These two were the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 2228, the bargaining agent for a unit of about 2,000 electronic technicians, and the Research Council Employees' Association, the bargaining agent for a unit of 47 communications employees of the National Research Council.* In round figures, there are some 55,000 employees in bargaining units with respect to whom information is available either as to the precise number of designated employees or as to the number of such employees whose names appear on preliminary lists submitted by the employer. The number designated was 6,400 or 11.5%.**For the purpose of comparison, it may be noted, as was indicated in the First Annual Report, that the number of employees with respect to whom such information was available for the first fiscal year was some 100,000, the number of "designated employees" was about 15,500, and the percentage slightly in excess of 15.

*The fact that the Research Council Employees' Association exercised its option without having requested a preliminary list ultimately led the parties to enter into an arrangement that in effect altered the option. Upon notice to commence bargaining being served by the Association upon the employer, the latter furnished a list under section 79 of the Act which informed the bargaining agent that all 47 employees in the bargaining unit were "designated". It is obvious that the bargaining agent found itself in an exceedingly awkward position. The parties then entered into an agreement which, in a preamble, "recognized that if all employees in a bargaining unit are 'designated' that the conciliation board option for settling disputes cannot function". They therefore agreed that, if a stage should be reached in their negotiations at which a conciliation board would be called for, each of them would nominate as its representative on such a board a person who was a member of the appropriate panel of the Public Service Arbitration Tribunal, that the two representative members of the conciliation board selected in this fashion would agree to the appointment of the Chairman of the Public Service Arbitration Tribunal as the chairman of the conciliation board, that the parties would refer to the conciliation board only certain matters that were listed in this agreement (all of which appear to be matters that would normally fall within the jurisdiction of the Public Service Arbitration Tribunal), and that they would accept as binding the recommendations of the conciliation board on the matters listed.

**These figures include 514 employees whose names appeared on a list furnished by the employer just before the end of the fiscal year in connection with a bargaining unit of electronic technicians. The entire list of "designations" was challenged by the bargaining agent after the end of the fiscal year and it is obvious that no final determination of the actual number of persons properly to be designated was made during the period under review. For purposes of the computation set out in the text, the total number of employees "designated" by the employer has been included.

32. Au cours de l'année financière 1968-69, les agents négociateurs des employés de 17 unités ont demandé que les listes préliminaires d'employés "désignés" leur soient communiquées par l'employeur afin qu'ils puissent faire plus facilement un choix quant à la méthode à adopter. Les agents négociateurs de 14 de ces unités ont été accrédités au cours de l'année financière faisant l'objet du présent rapport et trois l'avaient été au cours de l'année précédente. Deux autres agents négociateurs ont spécifié que la conciliation serait la méthode applicable sans avoir demandé de listes préliminaires. Ce sont d'une part la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, union locale no. 2228, agent négociateur d'une unité groupant environ 2,000 techniciens en électronique, et d'autre part l'Association des employés du Conseil de recherches, agent négociateur d'une unité composée de 47 employés des communications du Conseil national de recherches*. En chiffre ronds, il y a quelque 55,000 employés dans les unités de négociation pour lesquels nous disposons de renseignements soit en ce qui concerne le nombre exact d'employés désignés, soit en ce qui concerne le nombre de ces employés dont les noms apparaissent sur des listes préliminaires communiquées par l'employeur. Le nombre des employés désignés est de 6,400, soit 11.5p. 100.** Par comparaison, on peut remarquer en se rapportant au premier rapport annuel, que le nombre d'employés pour lesquels on disposait de tels renseignements au cours de la première année financière était d'environ 100,000, le nombre des employés désignés était d'environ 15,500 et le pourcentage légèrement supérieur à 15.

*Le fait que l'Association des employés du Conseil de recherches a fait son choix sans demander une liste préliminaire a finalement conduit les deux parties à accepter un arrangement qui en fait modifie l'option de départ. Lorsque l'employeur reçut de l'Association un avis de négocier collectivement, il fournit, conformément à l'article 79 de la Loi, une liste qui avisait l'agent négociateur que les 47 employés de l'unité de négociation étaient "désignés". Il est clair que l'agent négociateur était de ce fait dans une position très embarrassante. Les parties ont alors accepté un accord qui, dans son préambule, reconnaissait que "si tous les employés d'une unité de négociation sont 'désignés', la méthode consistant à renvoyer les différends à un bureau de conciliation ne peut pas fonctionner". Les parties en cause ont alors décidé que si dans le cours des négociations il devenait nécessaire d'avoir recours à un bureau de conciliation, chacune des parties nommerait pour la représenter à un tel bureau une personne qui serait membre du groupe approprié du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, que les deux représentants au bureau de conciliation ainsi désignés s'entendraient pour choisir comme président du bureau de conciliation le Président du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, que les parties ne soumettraient au bureau de conciliation que certaines questions figurant dans la convention (toutes semblent être des questions qui ressortent normalement du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique), et qu'elles acceptaient que les recommandations du bureau de conciliation sur les questions précitées fussent exécutoires.

**Ces chiffres tiennent compte des 514 employés dont les noms étaient sur une liste fournie par l'employeur juste avant la fin de l'année financière, en rapport avec une unité de négociation de techniciens en électronique. La liste complète des employés "désignés" a été contestée par l'agent négociateur après la fin de l'année financière, et on voit qu'aucune décision définitive concernant le nombre réel de personnes désignées de façon fondée n'a pu être prise pendant la période considérée. Les chiffres donnés dans ce texte tiennent compte du nombre total d'employés "désignés" par l'employeur.

33. A bargaining agent that has opted for the conciliation board process is entitled to object to the list of "designated" employees furnished to it by the employer after notice to bargain has been given. Upon objection being made, the Board is called upon to determine which of the employees or classes of employees in the bargaining unit are designated employees. It may be of interest to add a rather detailed account of the one instance that occurred so far in which a bargaining agent objected to the list filed by the employer. The bargaining agent concerned was the Canadian Air Traffic Control Association and the bargaining unit comprised the employees in the air traffic control occupational group. Upon the filing of an objection by the bargaining agent, the Board listed the matter for hearing. After some evidence had been presented by the employer, the hearing was adjourned to enable the parties to assess their respective positions. Within a matter of a few days, the bargaining agent requested leave of the Board to withdraw its objection. The request was granted and the Board noted in its decision that "the matter must therefore now be regarded as one in which no objection had been filed by the bargaining agent within the time prescribed". This decision was issued in the previous fiscal year. However, there was an interesting development in this case in the present fiscal year. Since the Board is charged with the obligation of notifying each designated employee of the fact that he has been designated either by agreement of the parties or by determination of the Board, the Board, in its decision referred to above, directed the employer to file a "name list" of designated employees accompanied by the work station and last known address of each employee not later than the fifth day after the conciliation board process commenced*. Such a name list was filed with the Board in due course and notices were sent by the Board to the employees whose designation had been agreed to originally. In addition, by agreement of the parties, notices were also sent by the Board to a further group of employees who were described as "designated employees (alternates)". The wording of the notice sent by the Board to each of the latter group of employees indicated the circumstances in which they were to be treated as designated employees; the material portions of the notice read as follows:

- (iii) under subsection (1) of section 79 of the Public Service Staff Relations Act, employees whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which *at any particular time or after any specified period of time* is or will be necessary in the interest of safety or security of the public are referred to as *designated employees*;
- (iv) the Employer has included your name on a statement of employees whom the Employer considers to be *alternates to designated employees*, and who would be used to replace designated employees listed at the control tower for which they are listed in the event that a designated employee is unable to act: . . .
- (vi) if a designated employee for your control tower is unable to act, you may be called upon by the Employer to act in his place and stead in the same way as a standby controller under normal operating conditions;
- (vii) you are hereby specified to be a designated employee, in so far as the current dispute between the Employer and the Bargaining Agent is concerned, if called upon by the Employer to act in the circumstances set out in clause (vi) above.

*The Board's directive in this matter fixed the time in the following words:

- . . . not later than the fifth day after
 - (i) the Employer requests the Chairman in writing to establish a conciliation board, or
 - (ii) the Secretary serves upon the Employer a notice of the request from the bargaining agent to the Chairman to establish a conciliation board, or
 - (iii) the Chairman notifies the parties of his intention to establish a conciliation board under section 78(2) of the Act,
- as the case may be.

33. L'agent négociateur qui choisit le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends est autorisé à faire opposition à la liste des employés "désignés" communiquée par l'employeur une fois que l'avis de négociation collectivement a été donné. Il est peut-être non sans intérêt d'inclure dans le présent rapport un compte rendu assez détaillé du seul cas à s'être présenté jusqu'ici où un agent négociateur a fait opposition à la liste produite par l'employeur. L'agent négociateur en cause était l'Association canadienne des contrôleurs de la circulation aérienne et l'unité de négociation comprenait les employés du groupe d'occupations du contrôle du trafic aérien. À la suite de l'opposition faite par l'agent négociateur, la Commission ordonna la mise au rôle de l'affaire. Après que l'employeur eût fourni certains éléments de preuve, l'audition fut ajournée pour permettre aux parties de revoir leur position respective. Quelques jours plus tard, l'agent négociateur demandait à la Commission l'autorisation de retirer son opposition. La requête fut accordée et la Commission a noté dans sa décision que "l'affaire doit en conséquence être maintenant considérée comme si l'agent négociateur n'avait produit aucune objection dans le délai prescrit." Cette décision date de l'année financière précédente. Cependant, ce cas a eu une suite intéressante au cours de l'année financière à l'étude. Comme la Commission est dans l'obligation de faire savoir à chaque employé désigné qu'il est devenu employé désigné soit par convention des parties soit par décision de la Commission, celle-ci, dans le cas susmentionné, ordonna à l'employeur de produire une "liste nominative" des employés désignés indiquant le lieu d'emploi et la dernière adresse connue de chacun d'entre eux au plus tard cinq jours après le début de la procédure visant à l'établissement du bureau de conciliation*. Cette liste nominative a bien été produite à la Commission dans les délais requis, et cette dernière a envoyé en temps utile des avis aux employés sur la désignation desquels l'accord s'était fait à l'origine. De plus, avec l'accord des parties, la Commission a aussi envoyé des avis à un autre groupe d'employés intitulé "employés désignés (remplaçants)". Les termes de l'avis adressé par la Commission à chacun des employés de ce dernier groupe mentionnaient les circonstances dans lesquelles ils seraient considérés comme employés désignés; les points essentiels de cet avis sont les suivants:

- (iii) aux termes du paragraphe (1) de l'article 79 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un *moment particulier ou après un délai spécifié* est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, reçoivent le nom d'*employés désignés*;
- (iv) l'employeur a inclus votre nom dans un relevé des employés qu'il considère *comme les remplaçants des employés désignés*. Ces remplaçants seraient substitués aux employés désignés pour la tour de contrôle pour laquelle ils sont affectés au cas où un employé désigné serait dans l'incapacité de s'acquitter de ses fonctions;
- (vi) si un employé désigné affecté à votre tour de contrôle se trouve dans l'incapacité de s'acquitter de ses fonctions, l'employeur peut faire appel à vous pour remplacer l'employé désigné, comme le ferait un contrôleur de réserve dans des conditions normales de travail;
- (vii) vous êtes, par les présentes, spécifié comme étant un employé désigné, du moins en ce qui concerne le différend actuel entre l'employeur et l'agent négociateur, si l'employeur fait appel à vous pour agir dans les circonstances énoncées à la clause (vi) ci-dessus.

*Les directives de la Commission sur cette question fixent le délai dans les termes suivants:

... au plus tard cinq jours après

- (i) que l'employeur aura demandé par écrit au président d'établir un bureau de conciliation, ou
- (ii) que le secrétaire aura fourni à l'employeur un avis de la demande adressée par l'agent négociateur au président en vue de faire établir un bureau de conciliation, ou
- (iii) que le président aura signifié aux parties en cause son intention d'établir un bureau de conciliation en vertu du paragraphe (2) de l'article 78 de la Loi, selon le cas.

34. **Complaints:*** During the second year of the Board's operations, 11 complaints were filed, seven by employee organizations and four by individual employees. In addition, three complaints were carried over from the previous year. Eight complaints were disposed of and six were pending at year's end. Of the eight complaints disposed of in the period under review in this report, two were withdrawn by leave of the Board; one of the withdrawals resulted from a settlement effected by an officer of the Board appointed under section 62 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure and the other withdrawal followed three days of hearing before the Board. Of the 6 other complaints disposed of by the Board during this period, hearings were held in four cases and two others were terminated without a hearing. These latter two cases involved allegations of failure to comply with the grievance process. The respondents concerned having conceded the validity of the complaint and having undertaken to process the grievances, the proceedings before the Board were terminated. In one of the two cases, the disposition of the complaint followed the intervention of an officer of the Board appointed under section 62 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. Of the six complaints pending at year's end, a hearing has been held but no decision issued in one case and in five others no hearing had been held. An officer under section 62 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure had been appointed to endeavour to effect a settlement in one of the pending complaints.
35. The subject matters of the complaints were as follows:
- in four cases the complainant alleged that the employer or a person acting on behalf of the employer had infringed section 8(2) of the Act in seeking by improper means to compel employees to cease to be members of an employee organization;
 - in three cases the complainant alleged that there had been a failure to observe the provisions of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure with regard to grievances;
 - in one case the complainant alleged that he had been discriminated against because he had filed a grievance;
 - in one case the complainant alleged that the employer had altered terms and conditions of employment, contrary to section 51 of the Act, after notice to bargain by the bargaining agent;
 - in five cases the complainant alleged that the employer had failed to implement a collective agreement within the time fixed by section 56 of the Act.
36. **Strike declaration:** Reference was made in the First Annual Report to the authority of the Board to issue a declaration in certain circumstances that a strike declared or authorized by an employee organization is or would be unlawful. One application for a declaration had been made in the first fiscal year. In the period covered by this report, nine applications under this head of the Board's jurisdiction were filed by the employer, each naming a local of the Letter Carriers' Union of Canada as respondent. The applications alleged that the locals concerned in contravention of section 101(2)(a) of the Act had authorized a strike by employees who were included in a bargaining unit for which a collective agreement was in force. After notice of the application and notice of hearing had been served upon each of the respondents, but before hearings were held, the applications were withdrawn by the applicant by leave of the Board.

* As to the nature of the Board's jurisdiction in complaints, see First Annual Report, p. 38.

34. **Plaintes:*** Au cours de sa deuxième année d'existence, la Commission a reçu onze plaintes, sept émanant d'associations d'employés et quatre d'employés individuels. De plus, trois plaintes datant de l'année précédente étaient encore en instance. Huit plaintes ont été réglées, et six restaient pendantes à la fin de l'année. Deux des huit plaintes réglées pendant la période faisant l'objet du présent rapport ont été retirées avec l'autorisation de la Commission; le retrait de l'une d'elles est intervenu à la suite d'un règlement à l'amiable tenté par un fonctionnaire de la Commission nommé conformément aux dispositions de l'article 62 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., et celui de l'autre est intervenu après trois jours d'audience devant la Commission. Des six autres plaintes réglées par la Commission durant cette période, quatre ont donné lieu à auditions et deux ont fait l'objet d'une décision sans audition. Dans ces deux derniers cas, la plainte portait sur un présumé refus de se conformer à la procédure applicable aux griefs. Les défendeurs ayant concédé le bien-fondé de cette plainte et s'étant engagés à donner suite aux griefs, il fut mis fin aux procédures entamées devant la Commission. Dans l'un des deux cas, le retrait de la plainte a suivi l'intervention d'un fonctionnaire de la Commission nommé conformément à l'article 62 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Des six plaintes qui demeuraient en instance à la fin de l'année considérée, l'une d'elles est venue en audience mais aucune décision n'a été prise, et dans les cinq autres cas, aucune audition n'a eu lieu. Un fonctionnaire a été nommé, en application de l'article 62 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., pour tenter de trouver un compromis dans l'un des cas encore en instance.

35. Les motifs des plaintes étaient les suivants:

- dans quatre cas le plaignant affirmait que l'employeur ou une personne agissant pour son compte avait enfreint les dispositions de l'article 8(2) de la Loi en essayant par des moyens illégaux d'obliger des employés à ne plus adhérer à une association d'employés;
- dans trois cas le plaignant affirmait que les dispositions du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. concernant les griefs n'avaient pas été respectées;
- dans un cas, le plaignant affirmait qu'il avait été l'objet de pratiques discriminatoires parce qu'il avait produit une formule de grief;
- dans un cas, le plaignant affirmait que l'employeur, contrairement aux dispositions de l'article 51 de la Loi, avait modifié les conditions d'emploi après que l'avis de négociier collectivement ait été donné par l'agent négociateur;
- dans cinq cas, le plaignant affirmait que l'employeur avait refusé de mettre en oeuvre la convention collective dans les délais prescrits à l'article 56 de la Loi.

36. **Déclaration qu'une grève est légale ou illégale:** Dans le premier rapport annuel, il a été fait mention du pouvoir qu'a la Commission de déclarer dans certaines circonstances qu'une grève déclarée ou autorisée par une association d'employés est légale ou illégale. Au cours de la première année financière, une seule demande a été présentée à cet égard. Au cours de la période faisant l'objet du présent rapport, la Commission a reçu sur ce point neuf demandes de l'employeur, chacune nommant comme défendeur une section locale de l'Union des facteurs du Canada. Les demandes se fondaient sur le fait que lesdites sections locales, contrairement aux dispositions de l'article 101 (2)(a) de la Loi, avaient autorisé à se mettre en grève des employés qui faisaient partie d'une unité de négociation pour laquelle une convention collective était en vigueur. Après que l'avis de la demande et l'avis d'audition ont été signifiés à chacun des défendeurs, mais avant le début de l'audience, le requérant, avec l'autorisation de la Commission, a retiré sa demande.

*En ce qui concerne la nature de la compétence de la Commission relativement aux plaintes, reportez-vous au premier rapport annuel, p. 39.

37. Consent to prosecute: As was pointed out in the First Annual Report (p.40):

A person may be prosecuted for failure to observe the unfair practice prohibitions of the Act, for engaging in an unlawful strike, or for counselling or procuring the declaration or authorization of an unlawful strike and an employee organization may be prosecuted for declaring or authorizing an unlawful strike. No prosecution for any of these offences may be instituted except with the consent of the Board.

The first applications for consent to institute prosecutions since the coming into effect of the legislation were made to the Board early in March 1969. The employer filed nine applications seeking consent to prosecute 57 employees of the Post Office Department at nine different locations alleging that the employees named as respondents had engaged in an unlawful strike contrary to section 101(2)(a) of the Act. After notice of the applications was served upon the employees concerned, but before the time within which they were required to file a reply had expired, the applications were withdrawn by the applicant by leave of the Board.

- 38. Extension of period for implementing collective agreement:** Under section 56(1)(b) of the Act, where no period for implementation is specified in a collective agreement, the provisions of such an agreement must be implemented within a period of 90 days from the date of its execution or within such longer period as may, on application by either party to the agreement, appear reasonable to the Board. One application for extension of the period for the implementation of certain agreements was made during the fiscal year. The application was made by the employer and related to the implementation of the "retroactive pay" provisions of collective agreements applicable to 6 bargaining units – units of supervisory and non-supervisory employees in the following occupational groups in the operational category: correctional, firefighters, and heating, power and stationary plant operation. After consultation with the parties, the Board granted an extension but for a shorter period than was sought by the employer.
- 39. Questions of law or jurisdiction:** During the fiscal year references on questions of law or jurisdiction were made to the Board in four instances, all concerning matters that had come before an adjudicator. Three of the references had been heard by the Board before the end of the fiscal year but no decisions had been issued; there had been no hearing at year's end on the fourth reference.
- 40. Grievance form:** A revised grievance form submitted by the Treasury Board was approved in this fiscal year. It replaced an earlier one that had been approved by the Board in the first year of the operation of the Act.

37. Autorisation de poursuivre: Le premier rapport annuel déclare ceci à la page 41:

Une personne peut faire l'objet de poursuites pour n'avoir pas respecté les interdictions prévues par la loi en matière de pratiques déloyales, pour avoir participé à une grève illégale, ou encore pour avoir recommandé ou provoqué la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale, et une association d'employés peut être poursuivie, quant à elle, pour avoir déclaré ou autorisé une grève illégale, mais aucune poursuite ne peut être intentée à l'égard de l'une de ces infractions sans le consentement de la Commission.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, les premières demandes d'autorisation en vue d'intenter des poursuites ont été présentées à la Commission au début du mois de mars 1969. L'employeur a fait neuf demandes en vue d'obtenir l'autorisation de poursuivre cinquante sept employés du ministère des Postes dans neuf endroits différents, alléguant que les employés nommés comme défenseurs avaient commencé une grève illégale, contrairement aux dispositions de l'article 101(2)(a) de la Loi. Après que des avis de ces demandes ont été signifiés auxdits employés, mais avant que ne vienne à expiration le délai imparti pour la production de la réplique, le requérant a retiré sa demande avec l'autorisation de la Commission.

- 38. Prorogation du délai de mise en oeuvre de la convention collective:** Aux termes des dispositions de l'article 56(1)(b) de la Loi, lorsque dans une convention collective aucun délai de mise en oeuvre n'est spécifié, les dispositions de cette convention doivent être mises en oeuvre dans les quatre-vingt-dix jours de la date de sa signature ou dans tel autre délai plus long que la Commission peut, à la requête de l'une ou l'autre des parties à la convention, estimer raisonnable. Au cours de l'année financière, il n'a été présenté qu'une seule demande de prorogation du délai de mise en oeuvre de certaines conventions. Elle a été déposée par l'employeur et touchait la mise en oeuvre de dispositions concernant le rappel de traitement et figurant dans des conventions collectives applicables à six unités de négociation (unités d'employés surveillants et unités d'employés non-surveillants) dans les groupes d'occupations suivants de la catégorie de l'exploitation: groupe des services correctionnels, groupe des pompiers et groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes. Après avoir consulté les parties, la Commission a accordé une prolongation de délai, mais d'une durée inférieure à celle qu'avait demandée l'employeur.
- 39. Questions de droit ou de compétence:** Au cours de l'année financière, on en a renvoyé quatre cas à la Commission pour des questions de droit ou de compétence; il s'agissait chaque fois d'affaires qui avaient été entendues par un arbitre. Trois de ces affaires renvoyées à elle ont été entendues par la Commission avant la fin de l'année financière, mais aucune décision n'a été rendue à leur sujet; à la fin de l'année, il n'y avait pas eu d'audience encore pour la quatrième affaire renvoyée devant la Commission.
- 40. Formules de grief:** Une formule de grief révisée proposée par le Conseil du Trésor a été acceptée au cours de l'année financière à l'étude. Cette formule remplace celle que la Commission avait adoptée durant la première année d'application de la Loi.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE
JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE
PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

41. **Conciliators:** During this second year since the Act came into force, the increase in the number of bargaining units for which bargaining agents have been certified was accompanied by an increase in bargaining activity and a marked increase in the number of instances in which one or other of the parties sought the intervention of a conciliator to aid the parties in reaching agreement. Where in the previous year there had been one such request relating to two bargaining units, there were requests in respect of 19 bargaining units in the present fiscal year, 12 of them in the last three months of this year. Fifteen requests were submitted by seven bargaining agents and three by the employer. In addition, in connection with one bargaining unit, a separate request was submitted both by the bargaining agent and by the employer.
42. In two instances the parties settled their dispute after the date when a request was made but before a conciliator was appointed, and both requests were withdrawn. Conciliators were appointed during the fiscal year in response to requests made during the year in 13 instances. Three requests were pending and no appointment had been made in these cases at year's end. In one additional instance, the bargaining unit concerned being a postal operations unit, the employer requested the appointment of a conciliator after the bargaining agent, the Council of Postal Unions, had made application for the appointment of a conciliation board. On consent of the parties, Judge René Lippé was appointed a mediator with the understanding that his appointment would not operate as a bar under section 78(1)(a) of the Act to the processing of the application for the appointment of a conciliation board.
43. In eight instances, including two units with respect to which requests had been made in the previous year, the conciliator effected a settlement. In one further instance the parties reached agreement after the conciliator had formally reported his inability to bring about a settlement; there is no doubt that the intervention of the conciliator was of material assistance to the parties. In seven cases,* the conciliator reported before the end of the year that he had been unable to effect a settlement.**
44. Of the requests for the appointment of conciliators that were made during the two years, the bargaining agents for four of the units involved had opted for arbitration and the remainder had chosen the conciliation board as the dispute resolution process. Two of the requests during this year were made by bargaining agents who were engaged in the second round of bargaining for the employees in their respective units. Neither had requested the appointment of a conciliator in connection with the first round of bargaining, having reached an agreement without third party intervention, and both of them had selected the conciliation board route as the appropriate process.

*One of these cases was the Postal Operations Case referred to earlier. It is included here because the mediator had been unable to effect a settlement by the time the conciliation board was appointed.

**Settlement was effected by the parties themselves in four of these cases after the end of the fiscal year.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

41. **Conciliateurs:** Au cours de cette deuxième année d'application de la Loi, l'accroissement du nombre des unités de négociation pour lesquelles des agents négociateurs ont été accrédités s'est accompagné d'un accroissement des activités dans le domaine de la négociation, et d'une augmentation très nette du nombre de cas dans lesquels l'une ou l'autre des parties ont demandé l'intervention d'un conciliateur chargé de les aider à se mettre d'accord. Alors que l'année précédente il n'y avait eu qu'une seule demande de cette nature concernant deux unités de négociation, cette année il y a eu des demandes visant dix-neuf unités de négociation, dont douze pendant le dernier trimestre de l'année. Sept agents négociateurs ont présenté quinze demandes et l'employeur en a présenté trois. En outre, l'agent négociateur et l'employeur ont présenté une demande distincte pour une même unité de négociation.

42. Dans deux cas, les parties ont réglé leur différend après avoir présenté une demande de conciliation, mais avant la nomination d'un conciliateur, et les deux demandes ont été retirées. Des conciliateurs ont été nommés pendant l'année financière à l'étude à la suite de demandes qui avaient été présentées dans treize cas au cours de ladite année. À la fin de celle-ci, trois demandes de conciliation étaient en instance et aucun conciliateur n'avait été nommé pour aucun de ces trois cas. Dans un autre cas, comme l'unité de négociation concernée était une unité du groupe des opérations postales, l'employeur a demandé la nomination d'un conciliateur après que l'agent négociateur, en l'occurrence, le Conseil des Unions des employés des postes, ait demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Le juge René Lippé a été nommé médiateur avec le consentement des parties, étant entendu que, en application des dispositions de l'article 78(1)(a) de la Loi, sa nomination ne constituerait pas un obstacle à l'étude d'une demande d'établissement d'un bureau de conciliation.

43. Dans huit cas, y compris deux cas concernant deux unités au sujet desquelles des demandes avaient été présentées l'année précédente, le conciliateur a réglé le différend. Dans un autre cas, les parties se sont mises d'accord après que le conciliateur ait officiellement indiqué dans son rapport qu'il a été incapable d'amener un règlement. Mais il ne fait aucun doute que l'intervention du conciliateur a efficacement aidé les parties. Dans sept cas*, le conciliateur a déclaré avant la fin de l'année à l'étude qu'il n'avait pas été en mesure de mettre les parties d'accord.**

44. En ce qui a trait aux demandes de nomination de conciliateurs qui ont été présentées au cours de ces deux ans, les agents négociateurs de quatre des unités intéressées ont choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends alors que les autres ont opté pour le bureau de conciliation. Deux des demandes qui ont été présentées au cours de l'année à l'étude l'ont été par des agents négociateurs qui étaient engagés dans la deuxième série de négociations pour les employés de leurs unités respectives. Aucun des deux n'avait demandé la nomination d'un conciliateur pour la première série de négociations car les parties s'étaient mises d'accord sans l'intervention d'un tiers, mais tous deux avaient indiqué le recours au bureau de conciliation comme méthode choisie.

*L'un des cas se trouvait être le cas du groupe des opérations postales susmentionné. Nous le citons ici parce que le médiateur avait été incapable d'amener un règlement lorsque le bureau de conciliation a été nommé.

**Dans quatre de ces cas, ce sont les parties elles-mêmes qui ont amené le règlement après la fin de l'année financière à l'étude.

45. Ten persons served as conciliators under the Act and they were drawn from all parts of Canada, from Halifax to Vancouver. The names of the conciliators and the number of bargaining units in connection with which each of them was called upon to act are as follows:

The Honourable Mr. Charles A. Cameron	1
Ottawa, Ontario	
Mr. Reginald G. Clements	2
Vancouver, B.C.	
(appointed in the previous year)	
Mr. Mario Du Mesnil	2
Montreal, P.Q.	
Dr. Louis Fine	3
Toronto, Ontario.	
Mr. Roy A. Gallagher, Q.C.	2
Winnipeg, Manitoba.	
Associate Chief Judge Alan B. Gold	1
Montreal, P.Q.	
Professor Emile Gosselin	1
Montreal, P.Q.	
Judge Nathan Green	1
Halifax, N.S.	
Judge René Lippé	1
Montreal, P.Q.	
(Mediator in postal operations unit)	
Mr. T.C. O'Connor	2
Toronto, Ontario.	

46. Under section 53 of the Act, a conciliator is required to report to the Chairman of the Public Service Staff Relations Board his success or failure in resolving the dispute between the parties within 14 days from the date of his appointment or within such longer period as the Chairman may determine. It has been the Chairman's practice in all cases where the desirability of an extension becomes apparent to consult with the conciliator and with the parties before any extension of time for reporting is granted in order to ascertain whether there is any reasonable expectation that the parties will be able to reach agreement during the extended period. Extensions are not granted as a matter of course.
47. **Conciliation boards:** Four requests for the establishment of a conciliation board were made during the year under review. One of them was held in abeyance pending attempts by a conciliator to resolve the dispute; the conciliator succeeded and no conciliation board was established. In one other case, the conciliation board assisted the parties in reaching agreement. In a third, the conciliation board had not yet reported at year's end.* The fourth request related to a postal operations unit for which the Council of Postal Unions was the bargaining agent. The unanimous report of the conciliation board in that instance was rejected by the Council and a strike ensued which commenced at midnight on July 18, 1968 and continued until August 8, 1968. After the conciliation board submitted its report and even before the strike began, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, with the concurrence of the parties, asked Judge Lippé to resume his mediation efforts. The mediator was ultimately successful in effecting a settlement. It is impossible in a report of this nature to express adequately our appreciation of the contribution made by Judge Lippé in an extremely difficult situation.

*It was successful in effecting a settlement.

45. Dix personnes ont fait fonction de conciliateurs en vertu des dispositions de la Loi; elles venaient de toutes les régions du Canada, d'Halifax à Vancouver. Voici le nom des conciliateurs et le nombre d'unités de négociation pour lesquelles chacun d'eux a été appelé à faire fonction de conciliateur:

L'Honorable M. Charles A. Cameron, c.r. Ottawa, (Ontario)	1
M. Reginald G. Clements Vancouver (C.-B.) (nommé l'année précédente)	2
M. Mario DuMesnil Montréal (P.Q.)	2
Dr. Louis Fine Toronto (Ontario)	3
M. Roy A. Gallagher, c.r. Winnipeg, (Manitoba)	2
M. Alan B. Gold, juge en chef associé Montréal (P.Q.)	1
M. Emile Gosselin, professeur Montréal (P.Q.)	1
M. Nathan Green, juge Halifax (N.-É.)	1
M. René Lippé, juge Montréal (P.Q.) (médiateur pour l'unité du groupe des opérations postales)	1
M. T.C. O'Connor Toronto (Ontario)	2

46. Aux termes des dispositions de l'article 53 de la Loi, un conciliateur doit, dans un délai de quatorze jours à compter de la date de sa nomination ou dans tel autre délai plus long que peut fixer le président, faire rapport au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique du succès ou de l'échec de ses efforts en vue de régler le différend. Règle générale, chaque fois que l'utilité d'une prorogation paraissait évidente, le président a tenu des consultations avec le conciliateur et avec les parties avant d'accorder une prorogation du délai pour présenter le rapport afin de s'assurer qu'il y avait des chances raisonnables pour que les parties parviennent à un accord pendant la période de prorogation. Les prorogations de délai ne sont pas accordées automatiquement.

47. **Bureaux de conciliation:** Au cours de l'année faisant l'objet du présent rapport, quatre demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été déposées. L'une d'elles a été tenue en suspens en attendant le résultat des efforts tentés par le conciliateur en vue de régler le différend. Le conciliateur ayant réussi, il n'a pas été établi de bureau de conciliation. Dans un autre cas, le bureau de conciliation a aidé les parties à parvenir à un accord. Dans un troisième cas, le bureau de conciliation n'avait pas encore fait rapport à la fin de l'année.* La quatrième demande avait trait à une unité du groupe des opérations postales dont l'agent négociateur était le Conseil des Unions des employés des postes. Dans ce dernier cas, le rapport unanime du bureau de conciliation a été rejeté par le Conseil et une grève a commencé le 18 juillet 1968, à minuit, et s'est poursuivie jusqu'au 3 août 1968. Après le rapport du bureau de conciliation et avant même le début de la grève, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a demandé, avec l'assentiment des parties, au juge Lippé de reprendre ses efforts de médiation. Finalement, le médiateur a réussi à amener un règlement. Il n'est pas possible dans un rapport de ce genre de dire comme nous le voudrions à quel point nous sommes reconnaissants de ce qu'a fait le juge Lippé dans une situation extrêmement difficile.

*Le bureau a réussi à amener un règlement.

48. Section 83 of the Act provides that

Forthwith upon the establishment of a conciliation board, the Chairman shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the Board shall report its findings and recommendations to the Chairman . . .

The Act contains limitations on the matters that may be included in a collective agreement and also imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations (section 86). Since questions arose in two instances in which conciliation boards were appointed as to whether the proposals of the bargaining agent concerned went beyond these limitations, it was deemed advisable by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board to consult formally with the parties jointly to receive their representations as to the contents of the terms of reference. The terms of reference that were issued in both cases contained directives and comments as to the scope of the jurisdiction of the conciliation boards.

49. Under section 86(1) of the Act a conciliation board is required to report its findings and recommendations to the Chairman of the Public Service Staff Relations Board within 14 days after the receipt by it of the terms of reference or within such longer period as may be agreed upon by the parties or determined by the Chairman. The Chairman has followed the same practice in granting extensions to conciliation boards as has been followed in granting extensions to conciliators*.

50. On receiving the report of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board is required forthwith to cause a copy of the report to be sent to the parties. A lawful strike may take place when seven days have elapsed from the receipt of the report by the Chairman. Time therefore begins to run from the moment when the report is presented to the Chairman. Although the latter may direct the conciliation board to reconsider and clarify or amplify its report, the Act states that "in any such case the report of the conciliation board shall be deemed to have been received by the Chairman notwithstanding that the reconsidered report . . . has not been received by him". It may be of interest to note that, under the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, where the Minister of Labour directs a conciliation board to reconsider or to clarify or amplify its report, "the report of the conciliation board shall not be deemed to be received by the Minister until such reconsidered report is received".

*See paragraph 46 above.

48. L'article 83 de la Loi prévoit ce qui suit:

Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président doit remettre au bureau de conciliation le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations . . .

La Loi comporte des restrictions à propos des questions pouvant figurer dans une convention collective, ainsi que relativement aux questions pour lesquelles le bureau de conciliation ne doit pas faire de recommandations (article 86). Étant donné que dans deux cas ou il y a eu établissement d'un bureau de conciliation il y a eu controverse sur la question de savoir si les revendications de l'agent négociateur intéressé outrepassaient ces restrictions, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a jugé nécessaire de réunir officiellement les parties pour qu'elles lui fissent part de leurs observations sur la portée du mandat. Dans les deux cas, le mandat comportait des directives et des remarques quant à l'étendue des attributions du bureau de conciliation.

49. Aux termes du paragraphe (1) de l'article 86 de la Loi, un bureau de conciliation doit communiquer ses conclusions et ses recommandations au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans les 14 jours qui suivent la réception du mandat ou dans tel délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que peut fixer le président de la Commission. En ce qui concerne l'octroi de prolongation de délai aux bureaux de conciliation, le président a suivi la même ligne de conduite que celle qu'il avait adoptée pour les conciliateurs.*

50. Dès la réception du rapport du bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit immédiatement en faire adresser une copie aux parties. Une grève légale peut être déclenchée sept jours après la réception du rapport par le président: le délai imparti commence à compter du moment où le rapport est soumis au président. Bien que celui-ci puisse ordonner au bureau de conciliation d'examiner à nouveau et d'élucider ou de développer son rapport, la Loi stipule que "en ces circonstances, le rapport du bureau de conciliation est réputé avoir été reçu par le président même si celui-ci n'a pas reçu le rapport reconsidéré . . .". Il importe peut-être de noter en passant que sous le régime de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant des différends du travail, lorsque le ministre du Travail ordonne à une commission de conciliation d'étudier de nouveau ou d'éclaircir ou de développer son rapport, "le ministre n'est censé avoir reçu le rapport de la Commission de conciliation que si ledit rapport remis à l'étude lui est parvenu".

*Cf. paragraphe 46 ci-dessus.

**PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION
WITHIN THE JURISDICTION OF THE
PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL**

51. There has been only one reference to arbitration in the period since the Act came into force. The reference related to a unit of employees of the central administration in the education group of the scientific and professional category, the bargaining agent being the Public Service Alliance of Canada. For classification purposes, the education group had been divided into three sub-groups — elementary and secondary school teaching, language teaching and education services. In the course of bargaining, the parties had succeeded in reaching agreement on all terms and conditions of work of the first and third of these sub-groups. They were unable to resolve certain differences between them concerning some of the terms and conditions for language teachers and these differences were referred to arbitration. The Tribunal in this instance consisted of Justice André Montpetit, the Chairman of the Tribunal, and Messrs. Marius G. Bergeron, Q.C. and Denis E. Coupland, selected from the panels representative of the interests of the employer and the employees respectively. It had completed its hearings on the reference but had not issued its award before the end of the fiscal year.

**PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET
RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL
D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

51. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, il y a eu un seul renvoi à l'arbitrage. Ce renvoi concernait une unité d'employés de l'administration centrale qui faisaient partie du groupe de l'éducation, Catégorie scientifique et professionnelle, et dont l'agent négociateur était l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Aux fins de la classification, le groupe de l'éducation avait été divisé en trois sous-groupes: enseignements primaire et secondaire, enseignement des langues et services d'enseignement. Lors du processus de négociation, les parties en étaient venues à un accord sur toutes les conditions d'emploi visant le premier et le troisième de ces sous-groupes. Elles n'ont pu régler les divergences à propos de certaines conditions intéressant les professeurs de langues et il y eu renvoi à l'arbitrage. Le tribunal d'arbitrage dans cette affaire se composait du juge André Montpetit, président du tribunal, et de MM. Marius-G. Bergeron, c.r., et Denis E. Coupland, le premier représentant les intérêts de l'employeur et le second ceux des employés. Toutes les auditions relatives à ce renvoi ont eu lieu, mais à la fin de l'année financière à l'étude le tribunal n'avait pas encore rendu sa décision.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS*

52. The right to present grievances and the right to refer certain of such grievances to adjudication were provided for in Part IV (sections 90 - 99) of the Act. Section 90 is framed in very broad terms and in substance enables an employee who "feels himself to be aggrieved" to present a grievance "as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment" unless other administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament. If, however, his grievance relates to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, he may not proceed unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies. It is to be expected that, under a formalized grievance procedure, a large number of real or fancied grievances are likely to arise. In the natural course, most of them are decided, settled or withdrawn at the final or an earlier step in the grievance procedures which have been established. Where such a system is efficiently conducted by the employers and the employee organizations, it is only the most difficult or doubtful cases which need be referred to a third party for decision. There is no reason to believe that the situation in the Public Service differs from that which obtains in the private sector.
53. Under section 91 of the Act, only two specific categories of grievances — not all grievances — may be referred to adjudication if aggrieved employees are not satisfied with results at the final level in the grievance process. The first category specified in section 91(1) includes grievances relating to the interpretation or application of a provision in a collective agreement or arbitral award. Here again the matter may not be referred to adjudication unless the appropriate bargaining agent has approved and undertaken to represent the employee. There were no such adjudications during 1967-68 and only two were actually decided in the year under review, but recently there has been a sharp increase in the number of cases in this category referred to adjudication. The increase was inevitable since collective agreements have now been concluded with respect to bargaining units comprising a great many public servants. Like most contracts, they contain clauses on which differences of interpretation may arise. The second category of grievances which may be referred to adjudication includes all those where the employee complains of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In such cases, the aggrieved employee may be represented by his bargaining agent or by his own counsel or he may speak for himself. A third and special category of adjudications is to be found in section 98 of the Act, which provides that where either the employer or a bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award (and if the obligation alleged is not one which may be the subject of an individual employee's grievance) then either party may refer the dispute to the Chief Adjudicator for hearing and decision. Two of such references arose towards the end of the year under review but neither was heard until some weeks later.

*Adjudicators are appointed by the Governor-in-Council on the recommendation of the Public Service Staff Relations Board. On the recommendation of the Board, the Governor-in-Council designates one of the adjudicators to be Chief Adjudicator to administer, subject to any regulations of the Board, the system of grievance adjudication established under the Act. An adjudicator may be removed by the Governor-in-Council at any time on the unanimous recommendation of the Board. Apart from their nomination or removal from office and the making of regulations, the adjudicators administer the system of grievance adjudication independently of the Board. Under section 96 of the Act their decisions are final and binding on the parties, but a question of law or jurisdiction arising in the course of adjudication may be referred by either of the parties or the adjudicator himself to the Board for determination (section 23). Paragraphs 52 to 57 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES*

52. La Partie IV de la Loi (articles 90 à 99) prévoit le droit d'exposer des griefs et celui de renvoyer certains d'eux à l'arbitrage. L'article 90 est conçu dans des termes très généraux et en substance autorise à présenter un grief l'employé "qui s'estime lésé par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi", à moins qu'une autre procédure de réparation est prévue par une loi du Parlement. Si toutefois le grief porte sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé ne peut présenter ce grief que s'il a l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et s'il est représenté par cet agent négociateur. Il faut s'attendre à ce qu'un nombre imposant de griefs, fondés ou non, soient susceptibles de se présenter dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs énoncée dans des termes bien précis. Dans le cours normal des choses, la plupart de ces griefs sont terminés par une décision, réglés ou retirés au dernier palier (ou à un palier inférieur) de la procédure applicable aux griefs qui a été établie. Lorsqu'un régime semblable est mis efficacement en pratique par l'employeur et les associations d'employés, seuls les cas difficiles ou ambigus nécessitent le renvoi à un tiers pour décision. Rien ne nous autorise à croire que la situation dans la Fonction publique diffère de celle qui prévaut dans le secteur privé.
53. Aux termes de l'article 91 de la Loi, seules deux catégories particulières de griefs peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage si l'employé s'estimant lésé n'est pas satisfait de la manière dont a été réglé son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs. La première de ces catégories visées au paragraphe (1) de l'article 91 comprend les griefs portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Là aussi la question ne peut être renvoyée à l'arbitrage sans l'approbation de l'agent négociateur intéressé et sans le consentement de ce dernier à représenter l'employé. Aucun grief de cette catégorie n'avait été renvoyé à l'arbitrage en 1967-1968, et deux cas seulement ont en réalité fait l'objet d'une décision arbitrale au cours de l'année à l'étude; cependant, il y a eu récemment un accroissement très prononcé des griefs de cette catégorie renvoyés à l'arbitrage. Cet accroissement inévitable peut s'expliquer par le fait que les conventions collectives déjà conclues visent des unités de négociation groupant un nombre considérable de fonctionnaires. Ces conventions collectives, comme la plupart des contrats, contiennent des clauses dont l'interprétation peut donner lieu à des divergences. La deuxième catégorie de griefs pouvant être renvoyés à l'arbitrage comprend tous les cas où l'employé se plaint "d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En de tels cas, l'employé s'estimant lésé peut se faire représenter par son agent négociateur ou par son propre avocat, ou encore peut présenter lui-même son grief. L'article 98 de la Loi fait état d'une troisième catégorie de griefs particuliers pouvant faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. D'après cet article, lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale (et si l'obligation invoquée n'est pas une obligation qui peut faire l'objet d'un grief d'un employé particulier) l'une ou l'autre des parties peut alors renvoyer le différend à l'arbitre en chef pour audition et décision. Deux différends de ce genre ont fait l'objet d'un renvoi vers la fin de l'année à l'étude, mais aucun d'eux n'avait encore été entendu plusieurs semaines après le renvoi.

*Les arbitres sont nommés par le gouverneur en conseil sur la recommandation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Sur la recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil désigne un des arbitres au poste d'arbitre en chef chargé d'appliquer, sous réserve des règlements de la Commission, le régime d'arbitrage des griefs établi en vertu de la Loi. Un arbitre peut être démis à tout moment de ses fonctions par le gouverneur en conseil sur recommandation unanime de la Commission. Sauf en ce qui concerne leur nomination ou destitution et l'établissement de règlements, les arbitres appliquent le régime d'arbitrage des griefs indépendamment de la Commission. Selon l'article 96 de la Loi, les décisions arbitrales sont sans appel et obligatoires, mais une question de droit ou de compétence soulevée en cours d'arbitrage peut être renvoyée à la Commission, pour décision, par l'une des parties ou par l'arbitre lui-même (cf. article 23). Les paragraphes 52 à 57 du présent rapport sont fondés sur les renseignements fournis par l'arbitre en chef.

54. During the period covered by the First Annual Report, 38 references to adjudication had been filed by employees.* All but 6 had been disposed of in that period. During the present fiscal year, 64 references were made by employees, making a total of 70 cases that were current during this year. Seventeen of the references were filed during the months of February and March 1969.
55. Twenty-nine of the grievances referred during this year were dismissed by the Chief Adjudicators as pertaining to matters that were beyond their jurisdiction. Two were withdrawn.** Final decisions were issued in 16 cases; hearings had been held in four cases but no decision issued prior to year's end, and in 19 pending cases no hearing had as yet been held. Thirty-two cases were disposed of during the year on written representations without an oral hearing.
56. Forty-six of the grievances referred by employees in this second fiscal year alleged disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty; 18 alleged that a provision of a collective agreement had been improperly interpreted or applied by the employer.
57. The number of references dealt with by each adjudicator during the past two years is as follows:

	1967-68	1968-69
H.W. Arthurs (Chief Adjudicator June 12, 1967 – October 1, 1968, continued as adjudicator thereafter)	19	28
W.S. Martin, Q.C. (appointed adjudicator November 1, 1967; appointed as Chief Adjudicator, October 1, 1968)	4	11
F. Morin (appointed adjudicator September 1, 1967)	4	4***
J.F.W. Weatherill (appointed adjudicator April 1, 1968)	—	3
V. Melançon (appointed adjudicator June 1, 1968)	—	4

*This figure does not include the two references under section 98 of the Act mentioned at the end of paragraph 53.

**One of these two cases was withdrawn after a decision on a "show-cause" hearing had been issued by the adjudicator.

***This figure includes one case in which an interim decision was issued following a "show-cause" hearing and the grievance was subsequently withdrawn.

54. Au cours de la période dont traite le premier rapport annuel, il y a eu 38 renvois à l'arbitrage demandés par des employés;* sur ce nombre, six seulement n'ont pas été réglés durant cette période. Au cours de l'année financière à l'étude, il y a eu 64 renvois à l'arbitrage demandés par des employés, ce qui porte à 70 le nombre de renvois à l'étude pour cette année. En février et mars seulement, 17 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.
55. Au cours de l'année à l'étude, vingt-neuf des griefs renvoyés à l'arbitrage ont été rejetés par les arbitres en chef pour le motif que ces griefs portaient sur des sujets ne relevant pas de leur compétence. Deux griefs renvoyés à l'arbitrage ont été retirés.** Une décision sans appel a été rendue dans le cas de 16 renvois à l'arbitrage, des audiences ont été tenues dans le cas de quatre renvois (mais aucune décision n'avait été encore rendue à la fin de l'année) et dans le cas de 19 renvois en instance aucune audition n'avait encore eu lieu. Trente-deux griefs renvoyés à l'arbitrage ont été réglés au cours de l'année sur la foi des seuls exposés écrits des faits sans qu'il y ait eu audition.
56. Dans l'ensemble, 46 des griefs renvoyés à l'arbitrage à la demande d'employés au cours de cette deuxième année financière portaient sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire; dans le cas de 18 griefs, il était allégué que l'employeur avait mal interprété ou abusivement appliqué l'une des dispositions d'une convention collective.
57. Le nombre des renvois à l'arbitrage dont s'est occupé chacun des arbitres au cours des deux années écoulées est indiqué ci-dessous:

	1967-1968	1968-1969
M. H.W. Arthurs (arbitre en chef du 12 juin 1967 au 1 ^{er} octobre 1968; a exercé les fonctions d'arbitre après cette date)	19	28
M. W.S. Martin, c.r. (nommé arbitre à compter du 1 ^{er} novembre 1967; nommé arbitre en chef le 1 ^{er} octobre 1968)	4	11
Professeur F. Morin (nommé arbitre le 1 ^{er} septembre 1967)	4	4***
M. J.F.W. Weatherill (nommé arbitre le 1 ^{er} avril 1968)	—	3
M. V. Melançon (nommé arbitre le 1 ^{er} juin 1968)	—	4

*Ce chiffre ne comprend pas les deux différends, renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi, dont il est question à la fin du paragraphe 53.

**L'un de ces deux griefs a été retiré après que l'arbitre eut rendu une décision portant sur "l'audition ordonnée pour déterminer si les motifs justifiaient la tenue d'une audience".

***Ce chiffre englobe un grief pour lequel une décision provisoire a été rendue à la suite d'une "audition ordonnée pour déterminer si les motifs justifiaient la tenue d'une audience"; par la suite le grief a été retiré.

COLLECTIVE AGREEMENTS

58. The resolution on the introduction in the House of Commons of Bill C 170 (the Public Service Staff Relations Act) stressed that the purpose of the legislation was to "establish a system of collective bargaining". It is beyond doubt that the establishment of a collective bargaining system in a public service context is a development of major significance since some of the key environmental factors and institutional goals that have an impact on collective bargaining and on the nature of the collective agreements reached in the public service are clearly distinct from those that condition collective bargaining and collective agreements in the private sector. In addition to the distinctive characteristics of the public service environment, the very newness of collective bargaining in the federal public service is also a factor that can lead to the well-founded expectation that some of the agreements that are and will be arrived at by the parties may have precedent setting value and may therefore have a marked impact on the nature of some of the agreements subsequently reached. That this precedent setting value might, in some cases, extend to collective bargaining in the private sector could well turn out to be over a period of time an increasingly verifiable hypothesis. Implied in these considerations is the need for the objective and systematic analysis and review of collective bargaining developments and of collective agreements in the public service, so that a detailed and constantly updated knowledge of these developments and agreements, and related factors, can be brought about. Such knowledge will, no doubt, help in the gradual development of an informed climate within which the parties to collective bargaining can function. Steps are now being taken that will lead to the development of such systematized collective bargaining information and data.
59. **Number of collective agreements negotiated:** From a more quantitative standpoint, an important yardstick for assessing the development and gradual consolidation of a system such as collective bargaining is the number of collective agreements that have been negotiated under the appropriate legislation. While the Industrial Relations and Disputes Investigation Act provides that each of the parties to a collective agreement is required to file one copy with the Minister of Labour forthwith upon the execution of the agreement, there is no similar provision in the Public Service Staff Relations Act. However, on the request of the Secretary of the Board, the employers have been supplying him voluntarily with copies of collective agreements as they are printed. The summary provided below is based on information obtained in this fashion. By the end of the fiscal year, 35 "first round"* agreements had been forwarded to the Secretary — 24 relating to bargaining units in the operational category, two in the administrative support category, three in the scientific and professional category, two in the technical category and four in the administrative and foreign service category. Ten agreements pertained to employees of separate employers, the remainder to employees in the central administration.

*I.e., the first agreements entered into between parties following certification.

CONVENTIONS COLLECTIVES

58. Dans la proposition relative au dépôt à la Chambre des communes du Bill C-170 (Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique), il était souligné que la Loi avait pour objet “d’établir un régime de négociations collectives”. Il est indéniable que l’établissement d’un régime de négociations collectives dans la Fonction publique est un événement de grande importance, vu que certains des principaux facteurs ambiants et des objectifs établis qui ont une influence sur les négociations collectives et sur la nature des conventions collectives conclues dans la Fonction publique diffèrent nettement de ceux que l’on trouve dans le secteur privé. Outre le caractère particulier du milieu ambiant de la Fonction publique, l’innovation que représentent les négociations collectives dans ce secteur est aussi un facteur qui peut porter à croire, et fort justement d’ailleurs, que certaines des conventions déjà conclues entre les parties ou qui sont à la veille de l’être auront force de précédent et pourront par conséquent avoir une influence très grande sur les conventions conclues subséquemment. Quant à dire si cette valeur de précédent s’applique dans certains cas aux négociations collectives dans le secteur privé ce pourrait être une hypothèse qui, avec le temps, serait de plus en plus facile à vérifier. Dans cette optique, il faut passer en revue et analyser objectivement et systématiquement l’évolution des négociations collectives et des conventions collectives dans la Fonction publique, afin d’approfondir la chose et de se tenir constamment au courant de cette évolution et de ces conventions et autres facteurs connexes. En procédant ainsi, il ne fait aucun doute que progressivement les parties vont se familiariser de plus en plus avec ces questions dont la connaissance est indispensable au bon fonctionnement du régime de négociations collectives. On prend actuellement des mesures pour élaborer un tel système d’information et de données sur les négociations collectives.
59. **Nombre des conventions collectives négociées:** Du point de vue quantitatif, le meilleur moyen d’évaluer l’évolution et l’implantation graduelle, d’un régime tel que celui des négociations collectives consiste à dénombrer les conventions collectives qui ont été négociées aux termes de la loi pertinente. Bien que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail dispose que chacune des parties à une convention collective est tenue, dès la signature de cette dernière, d’en remettre une copie au ministre du Travail, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne prévoit rien de tel. Néanmoins, à la demande du secrétaire de la Commission, les employeurs lui font parvenir sans difficulté des exemplaires des conventions collectives au fur et à mesure qu’elles sont imprimées. La récapitulation ci-dessous est fondée sur les renseignements obtenus de cette façon. À la fin de l’année financière à l’étude, des exemplaires de 35 conventions de la “première série”^{*} avaient été remis au secrétaire et visaient des unités de négociation ainsi réparties: 24 dans la catégorie de l’exploitation, deux dans la catégorie du soutien administratif, trois dans la catégorie scientifique et professionnelle, deux dans la catégorie technique et quatre dans la catégorie administrative et du service extérieur. Dix conventions intéressaient les employés d’employeurs distincts et les autres s’appliquaient à des employés de l’administration centrale.

^{*}Il s’agit en l’occurrence des premières conventions conclues entre les parties après l’accréditation.

60. During the initial certification period (see First Annual Report, p.22) collective agreements were declared by section 26(6) of the Act to remain in effect until a specified date applicable to each occupational category "and no longer". In many instances, this provision created a situation where a collective agreement was executed a few months, and even a few days, before the date when, according to section 26(6) of the Act, the agreement would cease to have effect. For example, in the case of the initial collective agreement between the employer and the Council of Postal Unions that was entered into at the conclusion of the strike previously referred to, the agreement was executed on August 8, 1968 and continued in effect by virtue of section 26(6) of the Act only until September 30, 1968. Needless to say, this state of affairs, probably unforeseen at the time the legislation was being drafted, created problems in industrial relations that the parties felt it necessary to circumvent in order to arrive at a satisfactory settlement. It was in the light of these circumstances that, in three instances during the period under review, including the postal operations unit, two agreements were entered into simultaneously, one to endure until the end of the period specified in section 26(6) of the Act and the other commencing immediately on the expiration of the first agreement and continuing in effect for a further period of one year.

60. Pendant la période d'accréditation initiale (cf. premier rapport annuel, p. 24), les conventions collectives doivent rester en vigueur jusqu'à une date spécifiée applicable à chaque catégorie d'occupations et "seulement jusque là". Dans bien des cas, cette disposition a donné lieu à une situation où une convention collective était signée quelques mois ou même quelques jours avant la date où, aux termes de l'article 26(6) de la Loi, la convention cessait de s'appliquer. Par exemple, dans le cas d'une première convention collective conclue entre l'employeur et le Conseil des Unions des employés des postes au terme de la grève dont il a été question précédemment, la convention a été signée le 8 août 1968 et elle n'est restée en vigueur que jusqu'au 30 septembre 1968 en application de l'article 26(6) de la Loi. Inutile de dire que cet état de choses, qui était probablement imprévisible lors de l'élaboration de la Loi, a créé des problèmes dans les relations de travail que les parties ont jugé nécessaire de contourner pour en arriver à une solution satisfaisante. C'est en fonction de ces circonstances que dans trois cas au cours de la période à l'étude, y compris celui de l'unité des opérations postales, deux conventions ont été conclues simultanément, l'une s'appliquant jusqu'à la fin de la période spécifiée à l'article 26(6) de la Loi, et l'autre entrant en vigueur immédiatement à la date d'expiration de la première convention et le demeurant pendant un an.

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

61. Although no decision of the Board is a binding authority to be rigorously followed or applied in later cases, the Board does endeavour to follow precedent except where good ground is shown that would warrant its refusing to do so. The statement that follows is therefore not to be taken as a definitive and final ruling on the points of law or policy discussed. It may nevertheless serve as a useful guide to the Board's thinking on a number of significant issues. It may also assist readers of this Report to make a qualitative evaluation of the work of the Board.

62. **Employee organizations:** Under the Act, an organization that seeks certification as a bargaining agent must satisfy the Board that it is an employee organization within the meaning of the Act. One of the first questions with which the Board was called upon to deal was whether an organization that included among its members employees who were not members of the Public Service could qualify as an employee organization under the Act. The Board held that the definition of the term "employee organization" in the Act was broad enough to encompass such organizations. The Board has certified as bargaining agents a number of national and international trade unions whose membership consists in the main of persons who are not Public Servants. In its decisions certifying these organizations, however, the Board has uttered a caution. It has stated that, if any evidence was presented to it that showed that collective bargaining by these organizations was subject to the dictates of persons who are not members of the Public Service and who introduced into the bargaining process considerations that had no relation to conditions in the Public Service, the Board would give consideration to the revocation of the certificates issued to such organizations. The Board also noted in its decisions that Parliament always has the sovereign power to amend the legislation in appropriate fashion to take care of any untoward condition that became evident in the future (*Ships Crews Case*, Board file 146-2-5).

63. **Certification of council of employee organizations:** Under section 28 of the Act, a council of employee organizations may be certified as a bargaining agent for a bargaining unit of employees in the circumstances there indicated. The Board has held that an applicant council must establish to the satisfaction of the Board that the constitutional instrument which creates the council has been adopted with the approval of the members of the component organizations. The concurrence of a component organization may be shown by an appropriate provision in the constitution of the organization adopted at a properly called convention or by referendum in accordance with the constitutional requirements of the employee organization or by the adoption of an appropriate resolution by the members of the employee organization concerned (*Postal Operations Case*, Board file 146-2-13).

64. The provisions that the Board will look for in ascertaining whether the employee organizations have vested in a council appropriate authority to enable the council to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent as required by section 28 of the Act are the following:
 - (i) a provision vesting in the council authority to apply for certification as a council and to negotiate, execute and administer a collective agreement;
 - (ii) a provision for the election or appointment of the officers of the council; and
 - (iii) a provision spelling out the manner in which a collective agreement is to be ratified, i.e., whether ratification is to be by vote of an overall majority of the employees in the bargaining unit or by vote of a majority of the employee organizations constituting the council (*Printing Operations Case*, Board file 146-2-16).

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

61. Bien qu'aucune décision de la Commission ne soit un texte à caractère exécutoire devant être suivi ou appliqué à la lettre lors de cas postérieurs, la Commission s'efforce de tenir compte des précédents, sauf lorsqu'elle croit fondé de ne pas en tenir compte. La déclaration qui suit ne peut par conséquent être considérée comme un jugement définitif et sans appel sur les points de droit ou les questions de principe discutés. Elle peut néanmoins servir de guide pour la gouverne de la Commission dans un certain nombre de cas spécifiques. Elle peut aussi aider les lecteurs du présent rapport à juger qualitativement du travail de la Commission.
62. **Associations d'employés:** Aux termes de la Loi, la Commission doit s'assurer que l'association qui cherche à se faire accréditer à titre d'agent négociateur est bien une association d'employés au sens où l'entend la Loi. Une des premières questions que la Commission a dû trancher a été la question de savoir si une association qui comptait parmi ses adhérents des employés n'appartenant pas à la Fonction publique pouvait être qualifiée d'association d'employés aux termes de la Loi. La Commission soutient que la définition de l'expression "association d'employés" dans la Loi était suffisamment vague pour englober les associations de cet ordre. La Commission a accrédité à titre d'agents négociateurs un certain nombre de syndicats nationaux et internationaux dont les adhérents sont en majeure partie des non-fonctionnaires. Néanmoins, en rendant la décision d'accréditer ces associations, la Commission a émis une réserve. Elle a déclaré que s'il existait une preuve que les négociations collectives entamées par ces associations étaient assujetties aux diktats des personnes qui n'appartenaient pas à la Fonction publique et que ces personnes faisaient intervenir des considérations qui n'avaient aucun rapport avec les conditions prévalant dans la Fonction publique, la Commission pourrait se voir dans l'obligation d'annuler les certificats délivrés à ces associations. La Commission note aussi dans ses décisions que le Parlement a toujours le pouvoir suprême de modifier la Loi comme il convient afin de parer à toute situation fâcheuse qui peut avec le temps devenir évidente (affaire: *Equipages de navires*, dossier de la Commission n° 146-2-5).
63. **Accréditation de conseils d'associations d'employés:** Aux termes de l'article 28 de la Loi, un conseil d'associations d'employés peut être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation s'il remplit les conditions stipulées dans la Loi. La Commission soutient qu'un conseil requérant doit prouver à la Commission que l'instrument constitutif qui l'a créé a été adopté avec l'approbation des adhérents des éléments qui le composent. L'assentiment d'un élément composant peut être reflété soit par une disposition appropriée des statuts de l'association d'employés, disposition adoptée lors d'un congrès dûment convoqué ou par voie de référendum conformément aux exigences des statuts de l'association d'employés, soit par l'adoption d'une résolution appropriée par les adhérents de l'association d'employés intéressée (affaire: *Opérations postales*, dossier de la Commission no. 146-2-13).
64. Les dispositions dont la Commission cherche à constater l'existence afin de s'assurer que des associations d'employés ont donné à un conseil l'autorité appropriée pour lui permettre de s'acquitter des devoirs et responsabilités d'un agent négociateur stipulés à l'article 28 de la Loi sont les suivantes:
 - (i) disposition attribuant au conseil les pouvoirs de demander l'accréditation en tant que conseil et de négocier, signer et appliquer une convention collective;
 - (ii) disposition prévoyant l'élection ou la nomination des dirigeants du conseil; et
 - (iii) disposition précisant le mode de ratification d'une convention collective, c'est-à-dire, si la ratification se fera par vote de la majorité de l'ensemble des employés de l'unité de négociation intéressée ou par vote de la majorité des associations d'employés qui constituent le conseil (affaire: *Services d'imprimerie*, dossier de la Commission n° 146-2-16).

65. **Due authorization to make application for certification:** The Act declares, as one of the conditions precedent to the certification of an employee organization as a bargaining agent, that the Board must satisfy itself that the persons representing the employee organization in the making of the application have been duly authorized to make the application. The Board has held that, where an application is properly executed and attested by the duly elected officers of an employee organization which is authorized by its constitution to make an application and no evidence is produced by any interested party to show that they lack such authority, the statement as to due authorization contained in the statutory declaration verifying the application will be accepted at face value (*Hospital Services Case*, Board file 146-2-1).
66. **Suitability of employee organization to act as bargaining agent:** The selection of a bargaining agent is exclusively a matter for the employees concerned, so long as the entity is an employee organization within the meaning of the Act and meets the other requirements of the Act. Aside from determining whether the statutory conditions have been met, it is not within the jurisdiction of the Board to assess the suitability of any employee organization to represent employees (*Printing Operations Case*, Board file 146-2-16).
67. **Effect of restrictive membership clause in constitution of employee organization:** The Board expressed a doubt as to whether an employee organization that had a restrictive membership clause in its constitution, the effect of which was to exclude from membership employees who are included in the bargaining unit that the Board determines to be appropriate in a particular case, would be qualified to be certified as a bargaining agent for the employees in such a unit (*Postal Operations Case*, Board file 146-2-13; *Home Economics Case*, Board file 142-2-57; *Aircraft Operations Case*, Board file 143-3-62).
68. **Bargaining units:** The First Annual Report stated (pp.20, 22):

The legislation contains a number of important transitional features designed to permit an orderly implementation of collective bargaining in the Public Service and the early exercise by public servants of their newly acquired collective bargaining rights. These features provided essentially that, during an initial period of approximately two years, bargaining units with respect to that portion of the public service for which Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board is the employer [the central administration] were to relate to the service-wide occupational groups that had been established through the program of classification revision undertaken by the former Civil Service Commission prior to the coming into force of the Act. Within this framework, the authority of the Board to determine bargaining units, other than in *special circumstances** described in the Act, was confined to: (i) a unit comprising all employees within an occupational group, (ii) a unit comprising all supervisory employees within an occupational group, or (iii) a unit comprising all non-supervisory employees within an occupational group. These limitations on the capacity of the Board to determine bargaining units, [units] which, in its judgment, are appropriate for collective bargaining, cease to have effect at the end of the transitional period.

* (italics added).

65. **Autorisation en règle de faire une demande d'accréditation:** La Loi stipule que préalablement à l'accréditation d'une association d'employés à titre d'agent négociateur, la Commission doit être convaincue, entre autres choses, que les personnes représentant l'association d'employés dans la demande ont été dûment autorisées à faire la demande. La Commission soutient que lorsqu'une demande est signée en bonne et due forme et authentifiée par les représentants dûment élus d'une association d'employés que ses statuts autorisent à faire une demande, et qu'aucune des parties intéressées ne soumet de preuve qui puisse attester que ces représentants n'ont pas cette autorité, la déclaration relative à l'autorisation requise que contient la déclaration statutaire étayant la demande sera acceptée telle quelle (affaire: *Services hospitaliers*, dossier de la Commission n° 146-21-1).
66. **Aptitude d'une association d'employés à faire fonction d'agent négociateur:** Du moment que l'organisme est une association d'employés aux termes de la Loi et satisfait aux autres exigences de celle-ci, le choix d'un agent négociateur est exclusivement l'affaire des employés intéressés. Mise à part la question de déterminer si les conditions statutaires sont remplies, il n'est pas du ressort de la Commission d'établir si une association d'employés est apte à représenter une unité d'employés. (affaire: *Services d'imprimerie*, dossier de la Commission 146-2-16).
67. **Effet de la clause restrictive d'adhésion figurant dans les statuts d'une association d'employés:** La Commission a émis des doutes quant à savoir si une association d'employés dont les statuts comportent une clause restrictive d'adhésion (dont l'effet serait, dans un cas donné, de refuser l'adhésion d'employés qui font partie d'une unité de négociation que la Commission juge habile à négocier collectivement pourrait être accréditée comme agent négociateur des employés de ladite unité (affaires: *Opérations postales*, dossier de la Commission n° 146-2-13; *Science domestique*, dossier de la Commission n° 142-2-57 et *Navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-3-62).
68. **Unités de négociation:** Relativement aux unités de négociation, le premier rapport annuel stipulait ce qui suit (pp. 21 et 23):

“La Loi renferme un certain nombre d'importantes dispositions transitoires conçues en vue de faciliter une mise en oeuvre ordonnée de la négociation collective dans la Fonction publique et de permettre aux fonctionnaires d'exercer sans délai indû leurs droits nouvellement acquis en matière de négociation collective. Ces dispositions avaient essentiellement pour objet de prévoir qu'au cours d'une période initiale d'environ deux ans, les unités de négociation à l'égard des éléments de la Fonction publique pour lesquels Sa Majesté, du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur, devaient s'apparenter aux groupes d'occupations établis dans l'ensemble de la Fonction publique par le programme de révision de la classification entrepris par l'ancienne Commission du service civil antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi. Dans ce cadre, les pouvoirs de la Commission en fait de détermination des unités de négociation, à l'exception des *circonstances particulières** prévues par la Loi, se limitaient aux cas suivants: (i) l'unité comprenant tous les employés d'un groupe d'occupations, (ii) l'unité comprenant tous les employés surveillants d'un groupe d'occupations ou (iii) l'unité comprenant tous les employés non-surveillants d'un groupe d'occupations. Cette limitation de la capacité juridique de la Commission de déterminer les unités de négociation habiles, selon elle, à négocier collectivement, cesse de s'appliquer à l'expiration de la période transitoire.”

* (L'italique est de nous).

69. In determining the appropriateness of a bargaining unit under section 26 (4) of the Act during the initial certification period, the Board could in its discretion separate the employees in an occupational group into a supervisory unit and a non-supervisory unit. The Board held that it could not under the sub-section establish a single unit consisting of the non-supervisory employees together with some, but not all, of the supervisory employees in an occupational group (*Ship Repair Case*, Board file 146-2-9, 146-2-17; *Revenue Postal Operations Case*, Board file 146-2-18).
70. The mere fact that there is a possibility of a conflict of interest between supervisory and non-supervisory employees if they were all included in one bargaining unit, standing by itself, is not sufficient to warrant the separation of supervisors and non-supervisors in an occupational group into separate bargaining units. Parliament must have been aware of this state of affairs when it expressly provided in section 26(4) of the Act that the Board could establish a unit which comprised all employees in an occupational group, both supervisors and non-supervisors (*Revenue Postal Operations Case*, Board file 146-2-18).
71. The provisions of the Act which limited the Board's authority during the initial certification period to determine units according to service-wide occupational groups applied to the employees of the central administration and not to employees of the separate employers. In respect of the latter, the Board has the same discretion during the initial certification period as it will have after the end of the initial certification period in the case of employees in the central administration (*Fisheries Research Board – Technical Category Case*, Board file 143-7-67; *Clerical and Regulatory Case*, Board file 145-2-38).
72. The special circumstances referred to in paragraph 68 (i.e., where, during the initial certification period, the Board could establish a unit other than a service-wide unit) are set out in section 26(5) of the Act and apply where
- (a) the employee organization making the application, or any employee organization whose members include employees in the proposed bargaining unit, has filed with the Board an objection to the determination of a service-wide occupational group unit on the ground that such a bargaining unit would not permit satisfactory representation of employees included therein and, for that reason, would not constitute a unit of employees appropriate for collective bargaining; and
 - (b) the Board, after considering the objection, is satisfied that such a bargaining unit would not, for that reason, constitute a unit of employees appropriate for collective bargaining.

The Board has held that there is an onus resting on an employee organization making an objection under section 26(5) to show that the service-wide occupational group unit would not permit satisfactory representation of the employees included therein. To satisfy this onus, the employee organization must go beyond establishing that a unit other than the service-wide unit would be just as appropriate as the service-wide unit (*General Labour and Trades Case*, Board file 146-2-23).

69. En déterminant pendant la période d'accréditation initiale si une unité de négociation est habile à négocier collectivement aux termes de l'article 26(4) de la Loi, la Commission pouvait à loisir répartir les employés d'un groupe d'occupations en une unité d'employés surveillants et une unité d'employés non-surveillants. La Commission soutient qu'elle ne pouvait se prévaloir de cette disposition pour établir une seule unité formée d'employés non-surveillants et de certains, mais non pas tous, employés surveillants d'un groupe d'occupations (affaires: *Réparation des navires*, dossiers de la Commission nos 146-2-9 et 146-2-17, et *Opérations postales (petits bureaux)* dossier de la Commission n° 146-2-18).
70. Le simple fait qu'il y ait possibilité de conflit d'intérêts entre les employés surveillants et non-surveillants au cas où ils feraient tous partie d'une même unité de négociation autonome ne suffit pas à justifier l'établissement d'unités de négociation distinctes pour les employés surveillants et non-surveillants compris dans un groupe d'occupations quelconque. Le Parlement ne devait pas ignorer cet état de choses lorsqu'il a expressément stipulé à l'article 26(4) de la Loi que la Commission peut établir une unité de négociation qui engloberait tous les employés d'un groupe d'occupations, qu'ils soient surveillants ou non-surveillants (affaire: *Opérations postales (petits bureaux)*, dossier de la Commission n° 146-2-18).
71. Les dispositions de la Loi qui limitaient l'autorité de la Commission au cours de la période d'accréditation initiale pour déterminer la composition des unités en fonction des groupes d'occupations établis dans l'ensemble de la Fonction publique s'appliquent aux employés de l'administration centrale et non aux employés d'employeurs distincts. En ce qui concerne ces derniers, la Commission dispose à leur égard, au cours de la période d'accréditation initiale, du même pouvoir discréditoire que celui dont elle disposera après cette période dans le cas des employés de l'administration centrale (affaires: *Office des recherches sur les pêcheries* (Catégorie technique), dossier de la Commission n° 143-7-67 et *Commis aux écritures et aux règlements*, dossier de la Commission n° 145-2-38).
72. Les circonstances spéciales dont il est question au paragraphe 68, c'est-à-dire qu'au cours de la période d'accréditation initiale la Commission peut établir une unité autre qu'une unité englobant tout le groupe d'occupations dans l'ensemble de la Fonction publique sont énoncées à l'article 26(5) de la Loi et s'appliquent lorsque
- a) l'association d'employés qui fait la demande, ou toute association d'employés dont les membres comprennent des employés de l'unité de négociation proposée, a produit à la Commission une opposition à la détermination d'une unité englobant tout le groupe d'occupations établi dans l'ensemble de la Fonction publique, pour le motif que cette unité de négociation ne permettrait pas une représentation satisfaisante des employés qui y sont compris et, pour cette raison, ne constituerait pas une unité d'employés habile à négocier collectivement; et que
 - b) la Commission, après avoir considéré l'opposition, est convaincue qu'une semblable unité de négociation ne constituerait pas, pour cette raison, une unité d'employés habile à négocier collectivement.
- La Commission soutient qu'il incombe à l'association d'employés qui produit une opposition en vertu de l'article 26(5) de prouver que l'unité englobant tout le groupe d'occupations établi dans l'ensemble de la Fonction publique ne permettrait pas une représentation satisfaisante des employés qui y sont inclus. Pour ce faire, l'association d'employés ne doit pas se borner à établir qu'une unité autre que l'unité englobant tout le groupe d'occupations établi dans l'ensemble de la Fonction publique serait tout aussi habile à négocier collectivement que cette dernière (affaire: *Manoeuvres et hommes de métier*, dossier de la Commission n° 146-2-3).

73. In the period under review, there has been one instance in which an objecting employee organization has been able to meet the conditions of section 26(5) of the Act (*Postal Operations Case*, Board file 146-2-83). The Board found in that case that animosity had developed over a long period of time between the full-time postal workers, a very large majority of an occupational group, and the part-time postal workers and railway mail clerks, a very small minority of that occupational group, and that the "minority" feared not only that their working conditions but indeed their very opportunity for employment would be at the mercy of the "majority" if both segments of the occupational group were to be included in one bargaining unit. The Board held that, in these circumstances, an objection made under section 26(5) of the Act had been adequately established, and separated the "majority" and the "minority". However, the Board pointed out that, in general, the clash of interest of divergent elements in a bargaining unit established on an horizontal basis, as is the case during the initial certification period, will have to be resolved by the democratic process within the unit itself (*Postal Operations Case*, Board file 146-2-83), at least in the absence of a showing of bad faith on the part of the majority (*Air Traffic Control Case*, Board file 143-2-70). (See also *General Labour and Trades Case*, Board file 146-2-3; *Technical Inspection Case*, Board files 143-2-32, 143-2-60; *Administrative Services Case*, Board file 144-2-37; *Air Traffic Control Case*, Board file 145-2-38).
74. During the initial certification period, the Board was not entitled to find under section 26(5) of the Act that employees should be excluded from a service-wide occupational unit on the ground that, as the employees objecting to the determination of such a unit alleged, they were improperly assigned to the occupational group by the Bureau of Classification Revision. The Board was not a tribunal of appeal from the Bureau (*Revenue Postal Operations Case*, Board file 146-2-18).

73. Au cours de la période à l'étude, il y a eu un cas où une association d'employés qui produisait une opposition a été en mesure de satisfaire aux dispositions de l'article 26(5) de la Loi (affaire: *Opérations postales*, dossier de la Commission n° 146-2-83). La Commission avait trouvé que dans ce cas une animosité s'était progressivement développée pendant une longue période de temps entre, d'une part, les employés des postes travaillant à plein temps (la très grande majorité d'un groupe d'occupations) et, d'autre part, les employés des postes travaillant à temps partiel et les commis ambulants (la très petite minorité de ce groupe d'occupations), et que la "minorité" craignait non seulement que ses conditions de travail, mais aussi que même ses chances d'emploi fussent à la merci de la "majorité" si les deux éléments du groupe d'occupations devaient être inclus dans une seule unité de négociation. La Commission a soutenu que, dans ces circonstances, l'opposition produite en vertu de l'article 26(5) de la Loi est bien fondée, et elle a séparé la "majorité" de la "minorité". Cependant, la Commission a souligné que, règle générale, les conflits d'intérêts des éléments divergents dans une unité de négociation établie sur une base horizontale, comme c'est le cas au cours de la période d'accréditation initiale, doivent se régler par un processus démocratique au sein de l'unité même (affaire: *Opérations postales*, dossier de la Commission n° 146-2-83), au moins s'il n'y a pas eu duplicité manifeste de la part de la majorité (affaire: *Contrôle du trafic aérien*, dossier de la Commission n° 143-2-70). (Cf. aussi les affaires suivantes: *Manoeuvres et hommes de métier*, dossier de la Commission n° 146-2-3, *Inspection technique*, dossiers de la Commission nos 143-2-32 et 143-2-60, *Services administratifs*, dossier de la Commission n° 144-2-37, et *Contrôle du trafic aérien*, dossier de la Commission n° 145-2-38).
74. Au cours de la période d'accréditation initiale la Commission, aux termes de l'article 26(5) de la Loi, n'a pas le droit de décider que des employés devraient être exclus d'une unité englobant tout le groupe d'occupations établi dans l'ensemble de la Fonction publique en invoquant que les employés qui s'opposent à la détermination de cette unité ont été affectés de manière incorrecte au groupe d'occupations par le Bureau de révision de la classification. La Commission n'est pas un tribunal d'appel des décisions du Bureau (affaire: *Opérations postales (petits bureaux)*, dossier de la Commission n° 146-2-18).

75. **Evidence of desire of employees to be represented by employee organization:** In the vast majority of applications that have been filed since the coming into force of the legislation, proof of the desires of the employees has been presented to the Board in the form of an acknowledgement from the employer that certain named employees had had their dues checked off to the applicant employee organization. It was suggested in a number of cases that no weight should be given to such check-off or, if weight were given to it, the wishes of the employees should be further tested by a representation vote. The Board has held that evidence by way of check-off in the circumstances indicated did constitute satisfactory proof of the desires of the employees*, in the absence of evidence that any employee had been induced to sign such check-off authorization cards by misrepresentation or by improper means such as are set out in section 8 of the Act – the unfair practice section. In considering the weight to be given to the “check-off” evidence, the Board noted that, by the procedure it had adopted in notifying employees of their rights in certification proceedings, any employee who wished to indicate to the Board that his check-off authorization should not be taken as an indication of his desire in the matter of representation by the applicant could make that fact known to the Board simply by sending to the Board a concise statement of his opposition. In the absence of such a statement, a card signed by an employee must be given full weight (*Hospital Services Case*, Board file 146-2-1).

*In March 1953, upon the recommendation of both the Staff Side and the Official Side of the National Joint Council of the Public Service of Canada, a Treasury Board Minute was issued approving the voluntary check-off of membership dues of the various staff associations in accordance with arrangements to be made between each staff association and the Comptroller of the Treasury. The Preparatory Committee on Collective Bargaining in the Public Service (see First Annual Report, p. 9) took the view that, in the bargaining system it proposed, “arrangements for the deduction from payroll of the membership dues of an employee organization should be determined by bargaining and regulated by agreement”. In the opinion of the Committee, the indefinite continuation of the check-off privileges enjoyed at the time by employee organizations holding membership in the National Joint Council was “inconsistent with the principles underlying the proposed system and in conflict with the view” just expressed. On the other hand, the Committee believed “that an abrupt termination of the privileges would be unfair to the organizations affected, giving them little opportunity to adjust to the requirements of the new regime”. The Committee therefore recommended that, “subject to arrangements for which provision may in the meantime be made as a result of collective bargaining, existing check-off privileges be continued for a period ending on the last day of the twenty-eighth month following proclamation of the collective bargaining legislation”. This recommendation was accepted in principle by the Government; the Treasury Board notified the employee organizations that

An employee organization that had payroll deduction privileges before the coming into force of the Public Service Staff Relations Act will continue to enjoy them until September 30, 1969, unless they are meanwhile restricted by a collective agreement granting payroll deduction rights to an employee organization certified as the bargaining agent for employees in a particular bargaining unit; . . .

After September 30, 1969, no payroll deduction privileges or rights will apply to an employee organization that is not certified as a bargaining agent.

In coming to the conclusion set out in the text above, the Board took into account the history of the check-off in the Public Service.

75. **Preuve du désir des employés d'être représentés par une association d'employés:** Dans la grande majorité des demandes qui ont été déposées depuis l'entrée en vigueur de la Loi, on a produit à la Commission la preuve du désir des employés en présentant à celle-ci une attestation de l'employeur à l'effet que certains employés dont on mentionnait les noms avaient eu leurs cotisations syndicales retenues à la source au bénéfice de l'association d'employés requérante. On avait suggéré, dans nombre de cas, de n'accorder aucune importance à cette retenue à la source ou, si on lui en accordait, de soumettre ensuite les désirs des employés à l'épreuve consistant en un scrutin de représentation. Dans les circonstances mentionnées, la Commission a soutenu que la preuve fondée sur la retenue des cotisations syndicales à la source constituait une preuve suffisante des désirs des employés,* en l'absence de preuve indiquant qu'on avait incité des employés à signer de semblables formules d'autorisation de retenue de cotisations syndicales en dénaturant les faits ou en se servant de moyens repréhensibles, tels que ceux qui sont énumérés à l'article 8 de la Loi, qui traite des pratiques injustes. En tenant compte de la valeur accordée à la preuve relative à la "retenue de cotisations syndicales à la source", la Commission a souligné que, par la procédure qu'elle a adoptée en avisant les employés de leurs droits dans les démarches d'accréditation, tout employé qui voudrait faire connaître à la Commission que cette autorisation de retenir sa cotisation syndicale à la source ne devrait pas être interprétée comme une indication de son désir d'être représenté par l'association requérante, pourrait le faire savoir à la Commission en lui envoyant une déclaration concise de son opposition. En l'absence d'une déclaration semblable, on doit prendre en considération la carte portant la signature de l'employé (affaire: *Services hospitaliers*, dossier de la Commission n^o 146-2-1).

*En mars 1953, sur la recommandation à la fois des représentants des employés et de ceux de la direction au sein du Conseil national mixte de la Fonction publique du Canada, le Conseil du Trésor a publié un document approuvant la retenue volontaire à la source de cotisations destinées à diverses associations d'employés, cette retenue devant être faite en accord avec les dispositions qui devront être conclues entre chacune des associations d'employés et le contrôleur du Trésor. Le Comité préparatoire des négociations collectives dans la Fonction publique (cf. premier rapport annuel, p. 9) a adopté le point de vue suivant: dans le régime de négociation qu'il a proposé "les dispositions touchant la retenue des cotisations des membres des associations d'employés devraient être définies dans les négociations et régies par convention". Selon le Comité, le maintien indéfini du privilège de la retenue à la source dont bénéficiaient à ce moment les associations d'employés affiliées au Conseil national mixte "ne serait pas conforme aux principes dont s'inspire le régime proposé et serait contraire à l'avis" qu'on vient d'exprimer. D'autre part, le Comité croyait "que l'interruption brusque du privilège serait injuste envers les associations touchées puisqu'elle ne leur accorderait guère de chance, ou pas du tout, de s'adapter au nouveau régime". Aussi le Comité a-t-il recommandé que, "sous réserve de dispositions qui pourraient entre-temps être adoptées à la suite de négociations collectives, le privilège actuel de la retenue soit maintenu pour une période se terminant le dernier jour du vingt-huitième mois qui suivra la proclamation de la loi sur les négociations collectives". Le gouvernement a accepté en principe la recommandation; le Conseil du Trésor a avisé les associations d'employés que

"l'association d'employés qui jouissait de privilèges de retenue à la source avant l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique continuera de les exercer jusqu'au 30 septembre 1969, à moins que ces privilèges ne soient entre-temps restreints par une convention collective accordant des droits de retenue à la source à une association d'employés accréditée comme l'agent d'employés relevant d'une unité particulière de négociation; . .

Après le 30 septembre 1969, une association d'employés qui n'est pas accréditée à titre d'agent négociateur ne bénéficiera d'aucun privilège ou droit de retenue à la source."

Pour en venir à la conclusion susmentionnée, la Commission a tenu compte de l'historique de la retenue à la source dans la Fonction publique.

76. **Proof that majority of employees in bargaining unit wish an employee organization to represent them:** Section 34 of the Act provides that the Board shall certify an employee organization as bargaining agent for the employees in a bargaining unit if it is satisfied, *inter alia*, that a majority of the employees in that unit wish the employee organization to represent them as their bargaining agent. A principle that the Board followed since its inception was that an employee organization was entitled to be certified on a "membership count" without a representation vote if it had what the Board described as a "clear majority" of members. Although for some time the Board did not define in written reasons what constituted a "clear majority", it has, as a rule of thumb, treated membership in excess of 52% as constituting such a majority. Where the applicant's membership position exceeded 50% but did not exceed 52%* the Board directed that a representation vote be taken, with the disposition of the application being determined by the result of the vote**. Subsequently, however, the Board held that, in certain circumstances, it would direct a representation vote in situations where the membership position of an applicant fell somewhat below 50%***. The reasons for this conclusion were as follows: For purposes of practical administration, the Board had had to adopt the practice of fixing the last day of the month immediately preceding the month in which an application for certification is filed, as the operative date for each application (that date being determinative of both the list of employees who comprise the bargaining unit and the membership position of the applicant). There was therefore what might be termed a built-in margin of error in any calculation, made in the manner indicated, to ascertain whether an applicant did or did not have as members a majority of the employees in the bargaining unit. In the area where such a margin of error might affect the Board's capacity to make the appropriate finding as to employee support for an applicant on the basis of a "card count", the Board deemed it desirable to direct that the desires of the employees should be tested by a representation vote.
77. The Board has not as yet defined precisely where the floor below 50% is to be established that will entitle an employee organization to a representation vote. In the decisions that had been rendered prior to year's end, the Board has taken the position that the degree of demonstrable error in the list filed by the employer would be an important consideration. In several cases where the membership has exceeded 46% and where substantial error in the list has become apparent, the Board has directed a vote. The Board has stated that it was not prepared to venture further afield and explore the question as to the circumstances, if any, in which a vote might be directed where the membership fell below 50% in a case where the precise number of employees in the bargaining unit and the names of such employees at the material time is readily ascertainable (*Engineering and Land Surveying Case*, Board file 142-2-95).

*The 52% figure was not a fixed bench mark. Where the unit was very small and the margin above 52% rested on the wishes of a single employee, a vote was directed (*Fisheries Research Board – Technical Category – Ships Officers Case*, Board file 143-7-97).

**In all representation votes held so far, a majority of all eligible voters have either voted in favour of, or in opposition to, the employee organization whose name appeared on the ballot. The Board has therefore not been called upon to deal with a case in which a majority of ballots cast, but not a majority of the ballots of all eligible voters, were marked in favour of an employee organization.

***At an early stage of the Board's operation, an application had come before it in which the employee organization concerned had as members slightly over 46% of the employees in the appropriate bargaining unit. The Board held that the organization had failed to make out a *prima facie* case and dismissed the application on the ground that, since nothing further had been presented to show what the desires of the employees might be, the Board was being asked to speculate that, if a representation vote were taken, a majority of the employees in the bargaining unit *might* mark their ballots in favour of that organization (*Auditing Cases*, Board files 142-2-23, 142-2-50, 142-2-51).

76. **Preuve indiquant que la majorité des employés d'une unité de négociation désire qu'une association d'employés les représente:** L'article 34 de la Loi prévoit que la Commission doit accréditer une association d'employés comme agent négociateur des employés d'une unité de négociation si elle est convaincue, entre autres choses, que la majorité des employés de cette unité désire que l'association d'employés les représente à titre d'agent négociateur. La Commission s'en est tenue depuis le début au principe suivant: Une association d'employés a droit à l'accréditation en raison du "nombre de ses adhérents", sans que la tenue d'un scrutin de représentation soit nécessaire, si elle dispose de ce que la Commission a décrit comme étant une "nette majorité" d'adhérents. Même si, pendant un bon moment, la Commission n'a pas formulé par écrit ce qui constituait une "nette majorité", dans la pratique elle a considéré qu'une association qui compte plus de 52 p.100 des membres de l'unité parmi ses adhérents a une nette majorité. Lorsque le nombre des adhérents de l'association requérante dépassait 50 p. 100 sans atteindre 52 p. 100*, la Commission ordonnait la tenue d'un scrutin de représentation, en indiquant qu'on disposerait de la demande suivant les résultats du vote**. Par la suite, cependant, la Commission a soutenu qu'en certaines circonstances elle ordonnerait la tenue d'un scrutin dans des cas où le nombre des adhérents d'une association requérante n'atteindrait pas tout à fait 50 p. 100*** des membres de l'unité de négociation. Elle en est arrivée à cette conclusion comme suit: À des fins administratives pratiques, la Commission s'est vue dans l'obligation d'adopter pour règle de conduite de fixer le dernier jour du mois qui précède le mois pendant lequel une demande d'accréditation a été produite comme étant la date où la demande prend effet (ladite date étant celle dont il est tenu compte pour dresser la liste des employés constituant l'unité de négociation et déterminer le nombre des adhérents de l'association requérante). Il y avait donc une marge d'erreur possible dans tous les calculs faits de cette manière en vue de déterminer si l'association requérante avait ou non une majorité des employés de l'unité de négociation. Dans les cas où une semblable marge d'erreur est de nature à empêcher la Commission de déterminer, sur la base du "comptage des cartes d'adhésion" combien d'employés appuient la demande d'un requérant, la Commission a estimé souhaitable d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qui permettrait aux employés de faire connaître leurs désirs.

77. Jusqu'à présent, la Commission n'a pas encore fixé d'une façon précise la proportion minimum inférieure à 50 p.100 qui donnerait à une association d'employés le droit à un scrutin de représentation. Dans les décisions rendues avant la fin de l'année à l'étude, la Commission avait adopté pour règle de conduite de considérer comme un facteur important le degré d'inexactitude pouvant être prouvé dans la liste produite par l'employeur. Dans plusieurs cas où le nombre des adhérents dépassait 46 p.100 et où des erreurs importantes étaient manifestes, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin. La Commission a précisé qu'elle ne tenait pas à aller plus loin et à rechercher dans quelles circonstances, le cas échéant, il y aurait lieu d'ordonner la tenue d'un scrutin lorsque le nombre des adhérents est inférieur à 50 p.100 et lorsque la détermination du nombre exact d'employés faisant partie de l'unité de négociation et la vérification des noms de ces employés à la date de la production de la demande ne présentent aucune difficulté (affaire: *Génie et arpentage*, dossier de la Commission n° 142-2-95).

*Le chiffre de 52 p. 100 n'était pas un point de repère arrêté. Quand l'unité était numériquement très faible et que la marge au-dessus de 52 p. 100 dépendait des désirs d'un seul employé, la Commission ordonnait la tenue d'un scrutin (affaire: *Office des recherches sur les pêcheries – Catégorie technique – Officiers de navire*, dossier de la Commission n° 143-7-97).

**Dans tous les scrutins de représentation tenus jusqu'ici, la majorité des employés ayant droit de vote a voté pour ou contre l'association d'employés dont le nom figurait sur les bulletins de vote. La Commission n'a donc pas eu à s'occuper d'un cas où la majorité des suffrages exprimés, mais non la majorité des bulletins de tous les employés ayant droit de vote, favorisait une association d'employés.

*** Peu de temps après que la Commission eut commencé ses activités, elle a eu à s'occuper d'une demande émanant d'une association d'employés qui comptait parmi ses adhérents un peu plus de 46 p. 100 des employés de l'unité habile à négocier collectivement. La Commission a soutenu que l'association n'avait pas réussi à établir un cas de présomption simple et elle a rejeté la demande en faisant valoir qu'en l'absence d'autres éléments à elle produits pour prouver quels pouvaient être les désirs des employés, on lui demandait de conjecturer que, advenant un scrutin de représentation, la majorité des employés de l'unité de négociation pourrait voter en faveur de cette association (affaire: *Vérification*, dossiers de la Commission n°s 142-2-23, 142-2-50 et 142-2-51).

78. Where an application for certification by an employee organization is opposed by a rival organization on the ground that some of the members of the first organization are also members of the second organization, the dual membership, standing by itself, does not cast sufficient doubt on the weight to be given to the evidence of membership in the first organization as an expression of the desire of the employees so as to require the confirmatory evidence of a representation vote (*Printing Operations Case*, Board file 146-2-16).
79. In some cases, a number of employees, who were members of an employee organization at the time of an application for certification, signified in writing to the Board, in accordance with a notice to employees given to them by the Registrar under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, that they had changed their minds in the matter of representation by the applicant organization. Where the number of such employees was so large as to create in the mind of the Board a state of doubt as to the representational character of that applicant, the Board held that the doubt ought to be resolved by a representation vote (*Ships Crews Case*, Board file 146-2-5). However, where the number of employees who signified their opposition in the manner indicated was not sufficient to reduce an applicant's unchallenged membership position below the requisite majority, no representation vote is necessary (*Auditing Cases*, Board files 142-2-23, 142-2-50, 142-2-51).
80. **Where prior unsuccessful application for certification a bar under section 31 of the Act:** Under section 31 of the Act, where an application for certification is refused by the Board, the refusal automatically operates as a bar, for a period of six months, to a further application by the same employee organization for the same or substantially the same bargaining unit. The Board has held that, since section 31 is a limitation on the freedom of employees to be represented by a bargaining agent, the section should be narrowly construed (*Fisheries Research Board – Technical Category – Ships Officers Case*, Board file 143-7-97).
81. **Casual or temporary employees:** Under section 2(m)(vi) of the Act, persons employed on a casual or temporary basis, unless they have been so employed for a period of six months or more, are not employees for the purposes of the Act. The Board held that university teachers who are employed on an "academic" year basis, no matter whether such appointment is an initial appointment or a reappointment, are not persons employed on a casual or temporary basis within the meaning of section 2(m)(vi) of the Act (*University Teaching Case*, Board file 142-2-92).
82. **Persons employed in a managerial or confidential capacity:** In determining whether a person is one employed in a managerial or confidential capacity under section 2(u) of the Act, except where section 2(u)(vii) applies, the Board can only inquire as to whether the duties and responsibilities of the person proposed for designation under section 2(u) meet the criteria set out in heads (i) to (vi) of that clause. It cannot enter upon an inquiry as to whether a person who does meet these criteria will or will not in fact be involved in a conflict between duty and interest in the exercise of his duties and responsibilities. A person who is required by reason of his duties and responsibilities to deal formally with a grievance on behalf of the employer is a person employed in a managerial or confidential capacity no matter whether he deals with a grievance presented to him by a member of the occupational group to which he is assigned or by a member of any other occupational group (*Economics, Sociology and Statistics Case*, Board file 142-2-76).

78. Lorsqu'une demande d'accréditation émanant d'une association d'employés est contestée par une association rivale sous prétexte que certains des adhérents de la première adhèrent aussi à la deuxième, la double adhésion, à elle seule, n'affaiblit pas suffisamment l'importance à accorder (comme manifestation du désir des employés) à la preuve d'adhésion à la première association d'employés pour qu'il soit nécessaire de confirmer ce désir par un scrutin de représentation (affaire: *Services d'imprimerie*, dossier de la Commission n° 146-2-16).
79. Dans un cas, plusieurs employés qui, à la date de la présentation de la demande d'accréditation adhéraient à une association d'employés ont, conformément à un avis aux employés qui leur avait été signifié par le greffier en application du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., informé par écrit la Commission qu'ils avaient changé d'avis et ne désiraient plus se faire représenter par l'association requérante. Lorsque le nombre de semblables employés était suffisamment élevé pour faire naître le doute dans l'esprit de la Commission quant au caractère représentatif de l'association requérante, la Commission a décidé que ce doute devait être dissipé par un scrutin de représentation (affaire: *Equipages de navires*, dossier de la Commission n° 146-2-5). Toutefois, dans les cas où le nombre d'employés qui marquaient de la sorte leur opposition ne suffisait pas à réduire au-dessous de la majorité requise le nombre des adhérents, le scrutin de représentation n'a pas été jugé nécessaire (affaire: *Vérification*, dossiers de la Commission nos 142-2-23, 142-2-50 et 142-2-51).
80. **Cas où le rejet d'une demande antérieure a pour effet, aux termes de l'article 31 de la Loi, d'interdire l'introduction d'une nouvelle demande d'accréditation:** Aux termes de l'article 31 de la Loi, lorsqu'une demande d'accréditation est rejetée par la Commission, ce rejet a automatiquement pour effet d'interdire à la même association d'employés, pendant une période de six mois, l'introduction d'une nouvelle demande pour cette unité de négociation, ou pour une unité qui est sensiblement la même. La Commission a décidé que puisque l'article 31 constitue une restriction de la liberté des employés à être représentés par un agent négociateur, cet article devait être interprété dans un sens étroit (affaire: *Office des recherches sur les pêcheries — Catégorie technique — Officiers de navire*, dossier de la Commission n° 143-7-97).
81. **Employés occasionnels ou temporaires:** Aux termes de l'article 2(m) (vi) de la Loi, les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elles n'aient été ainsi employées pour une période de six mois ou plus, ne sont pas des employés au sens où l'entend cette Loi. La Commission a décidé que les professeurs d'université dont le contrat d'emploi vaut pour une année scolaire, qu'il s'agisse d'une première nomination ou d'un renouvellement d'emploi, ne sont pas des personnes employées à titre occasionnel ou temporaire au sens où l'entend l'article 2(m) (vi) de la Loi (affaire: *Enseignement universitaire*, dossier de la Commission n° 142-2-92).
82. **Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:** Pour déterminer si une personne est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles aux termes de l'article 2(u) de la Loi, hormis les cas où l'article 2(u) (vii) s'applique, la Commission doit se limiter à enquêter si les fonctions et responsabilités de la personne dont la désignation est proposée en application de l'article 2(u) répondent aux critères énumérés aux sous-alinéas (i) à (vi) de cet alinéa. Elle ne peut ordonner une enquête en vue de déterminer si une personne qui répond à ces critères ne se trouvera pas aux prises avec un conflit entre ses devoirs et ses intérêts. Celui qui, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, est tenu de s'occuper officiellement d'un grief pour le compte de l'employeur, est une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles, qu'il s'occupe d'un grief présenté par un membre du groupe d'occupations auquel il est affecté ou d'un grief présenté par un membre de tout autre groupe d'occupations (affaire: *Économique, sociologie et statistique*, dossier de la Commission n° 142-2-76).

83. In dealing with the nature of the evidence that would be persuasive in determining whether a person who, the employer claims, should be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity on the ground that he is required by reason of his duties and responsibilities to deal formally on behalf of the employer with a grievance, the Board must at the early stage in the development of the law rely heavily on the instructions and directives that have been issued by the employer as to the manner in which grievances are to be dealt with. As time goes on, the Board will be able at the request of the bargaining agent to review, in the light of practical experience, any decision it has made as to the status of any person designated.
84. In order to be properly designated, the person concerned must have been endowed by his employer with some authority of substance to give a binding decision on his own initiative on some, but not necessarily all, types of grievances. It must be shown that he does not serve merely as a channel for the transmission of grievances to a higher level in that his ostensible authority is limited by directives, express or implied, or by custom, that require him to refer each complaint that is brought to him to a superior for advice and guidance before he takes action. In determining the status of such a person, the Board does not take account of allegations that the employer is designating an excessive number of persons to act as levels in a grievance process. The remedy, where it is alleged that there has been abuse of the grievance process of this nature, lies in a request to the Board to amend the Board's regulations in relation to the procedure for presenting grievances or, in an appropriate case, a complaint to the Board alleging that there has been a violation of section 8 of the Act (*Foreign Affairs Case*, Board file 144-2-44).
85. **Opposition to certification by employee on religious grounds:** The Board has no jurisdiction to exclude from a bargaining unit an employee who seeks exclusion on religious grounds (*Education Case*, Board file 142-2-22).
86. **Procedure:** Where an employee, who has appeared at the hearing of an application for certification, has challenged the accuracy of the list of employees filed by the employer as containing the names of all employees in the appropriate bargaining unit and has demonstrated that his challenge is not based on pure speculation, he has made out a *prima facie* case that entitles him to examine any list of corrections to the original list submitted by the employer, in the same manner and to the same extent as any employee organization that has an interest in the proceeding (*Radio Operations Case*, Board file 143-2-30).
87. **Unfair practices:** Four complaints were filed alleging that the employer and a number of persons employed in a managerial or confidential capacity had sought by improper means to compel employees to cease to be members of employee organizations contrary to section 8 of the Act. The substance of the complaints was that the employer had issued a statement of policy directed to persons who, in its opinion, were persons employed in a managerial or confidential capacity advising them that they must refrain from any association with an employee organization that would be contrary to the provisions of the law or that would create for them a conflict of interest and that they would be held accountable for failure to do so. In a number of instances, industrial relations officers of a number of departments had supplemented the statement of policy by a directive that the persons to whom the statement was transmitted must terminate their membership in employee organizations.

83. Pour évaluer le caractère convaincant des éléments de preuve qui pourraient justifier si une personne doit être désignée (ainsi que le voudrait l'employeur) comme préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles du fait qu'elle doit, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, s'occuper officiellement d'un grief pour le compte de l'employeur, la Commission doit, au début de l'application de la Loi, s'en remettre dans une large mesure aux instructions et directives émises par l'employeur et portant sur la manière de régler les griefs. Avec le temps, et l'expérience aidant, la Commission pourra, à la demande de l'agent négociateur, réviser toute décision qui aurait été prise relativement à la condition de quelque personne désignée que ce soit.
84. Pour que sa désignation soit acceptable, il convient que l'intéressé ait été investi par son employeur d'une certaine autorité qui confère aux décisions prises de sa propre initiative un caractère exécutoire dans certaines catégories de griefs, quoique pas nécessairement dans tous les griefs. Il doit être démontré que l'employé désigné ne se borne pas à agir comme intermédiaire, en transmettant les griefs par la voie hiérarchique à un niveau supérieur, du seul fait que l'autorité qu'il est censé exercer est limitée par les directives, expresses ou implicites, ou encore par des précédents, qui l'obligent à en référer à un supérieur pour avis ou conseil avant de prendre une décision. En déterminant la condition d'une telle personne, la Commission ne tient pas compte des allégations selon lesquelles l'employeur nomme un nombre excessif de personnes dont la décision constitue un palier dans la procédure applicable aux griefs. Lorsqu'on invoque un abus de ce genre dans la procédure applicable aux griefs, pour y remédier, il faut demander à la Commission de modifier son Règlement en ce qui concerne la procédure de présentation des griefs ou, le cas échéant, adresser une plainte à la Commission en invoquant une violation de l'article 8 de la Loi (affaire: *Affaires extérieures*, dossier de la Commission n° 144-2-44).
85. **Employé qui s'oppose à l'accréditation pour des motifs religieux:** La Commission n'est pas habilitée à exclure d'une unité de négociation l'employé qui veut en être exclu pour des motifs religieux (affaire: *Enseignement*, dossier de la Commission n° 142-2-22).
86. **Procédure:** Lorsqu'un employé, qui a comparu lors de l'audience d'une demande d'accréditation, a mis en doute l'exactitude de la liste d'employés produite par l'employeur (et censée contenir les noms de tous les employés de l'unité habile à négocier collectivement) et a démontré qu'il ne s'agit pas d'une simple conjecture de sa part, il a établi un cas de présomption simple, ce qui lui donne le droit d'examiner toute liste apportant des corrections à la liste originale soumise par l'employeur, de la même manière et dans la même mesure que peut le faire n'importe quelle association d'employés ayant un intérêt dans la procédure (affaire: *Radio télégraphie*, dossier de la Commission n° 143-2-30).
87. **Pratiques déloyales:** Quatre plaintes de ce genre ont été produites accusant l'employeur et plusieurs personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles d'avoir essayé abusivement d'obliger des employés à cesser d'adhérer à des organisations d'employés, en contravention avec l'article 8 de la Loi. Toutes alléguaient que l'employeur avait émis un exposé de politique à l'intention de personnes qui, de l'avis de l'employeur, étaient des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, et dans lequel on les informait de l'obligation de s'abstenir de s'associer à toute organisation d'employés qui serait contraire aux dispositions de la Loi ou de nature à créer des conflits d'intérêt et les avisait qu'elles seraient tenues responsables de tout manquement à cet égard. Dans plusieurs cas, les agents des relations industrielles de certains services avaient donné des instructions supplémentaires, à savoir que les personnes auxquelles l'exposé de politique était destiné devaient cesser d'adhérer à des associations d'employés.

88. The Board held that the statement of policy and the directives did not constitute an infringement of section 8 in so far as they were addressed to persons who had been specifically designated as being persons employed in a managerial or confidential capacity by the Board under section 2(u) of the Act, either in a certification proceeding or following a post-certification “updating” of the list of managerial and confidential exclusions (see paragraph 27 above). The Board held further that the statement of policy and the directives did not constitute an infringement of section 8 of the Act in so far as it was addressed to persons who, by reason of the duties and responsibilities they were discharging at the material time, fell into any of the classes of persons listed in heads (i) to (vi) of section 2(u), no matter whether or not they had been designated by the Board in a certification or post-certification “updating” proceeding. In effect, the Board held that the two groups of employees dealt with above were not protected by section 8, the “unfair practice” section, of the legislation. Since no evidence was presented by the complainants to show that the statement of policy or the directives had been addressed to any persons other than the two classes dealt with above, the complaints were dismissed.

89. In its decision, the Board suggested a formula that it felt might serve to eliminate some of the doubts that had arisen with regard to designation. The Board proposed that the employer should file with the Board a list of persons whom it regarded as falling into the managerial and confidential class (other than those whose status had already been determined in certification proceedings before the Board), the reason for the inclusion on the list in each case being shown by reference to the appropriate head or heads of section 2(u) of the Act. The Board would make these lists available to the several bargaining agents who had been certified by the Board for any bargaining unit. In addition, the fact that a person’s name had been included on the list would be brought to that person’s attention. Either a bargaining agent or the person concerned would be given the opportunity to notify the Board in writing within a fixed period that it or he intended to challenge the position taken by the employer. If a challenge was received by the Board within the fixed period, the Board would conduct an inquiry as to the status of the person involved in the challenge and would in due course issue what might be considered an advisory opinion as to the status of that person. If no challenge was received by the Board, that fact in itself would constitute substantial evidence of the concurrence by interested persons or parties in the proposal of the employer. Although this procedure might not produce conclusive determinations by the Board on proposed designation under section 2(u), it seemed to the Board that it could prove of considerable benefit to all parties and persons concerned (*Professional Institute of the Public Service and Treasury Board*, Board file 161-2-3; *Professional Institute of the Public Service and Norman*, Board file 161-2-4; *Professional Institute of the Public Service and Côté*, Board file 161-2-5; *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Board file 161-2-6).*

*As matters turned out, it was unnecessary to resort to the procedure proposed by the Board because, within a relatively short period of time after the aforementioned proposal was made, the problem was solved for all practical purposes through the disposition of a large number of certification proceedings.

88. La Commission a décidé que l'exposé de politique et les directives ne constituaient pas une infraction à l'article 8 pour autant qu'ils s'adressaient à des personnes expressément désignées comme préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles par la Commission elle-même, aux termes de l'article 2(u) de la Loi, soit au cours d'une procédure d'accréditation, soit à la suite d'une "mise à jour", postérieurement à l'accréditation, de la liste des personnes exclues de la négociation collective parce que préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (cf. paragraphe 28 ci-dessus). La Commission a de plus statué que ni l'exposé de politique ni les directives ne constituaient une infraction à l'article 8 de la Loi du fait qu'elles étaient adressées à des personnes qui, en raison des fonctions qu'elles exerçaient et des responsabilités qu'elles assumaient à la date pertinente pouvaient être classées dans n'importe quelle catégorie des personnes énumérées aux sous-alinéas (i) à (vi) de l'article 2(u), qu'elles aient ou non été désignées par la Commission au cours d'une procédure d'accréditation ou au cours d'une procédure de mise à jour postérieure à celle-ci. En fait, la Commission a décidé que les deux groupes d'employés susmentionnés n'étaient pas protégés par l'article 8 (en l'occurrence l'article visant les "pratiques déloyales") de la Loi. Comme les plaignants n'ont pu apporter aucune preuve du fait que l'exposé de politique ou les directives avaient été envoyées à d'autres employés que ceux appartenant aux catégories susvisées, les plaintes ont été rejetées.
89. Dans sa décision, la Commission a proposé une formule dont elle pense qu'elle pourrait servir à éliminer certains doutes qui se sont fait jour concernant le problème de la désignation. La Commission propose en effet que l'employeur lui produise un relevé des personnes qu'il considère comme préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (autres que les personnes dont la condition a déjà été déterminée durant la procédure d'accréditation devant la Commission), et qu'il indique les motifs pour lesquels le nom de l'employé figure sur ce relevé en mentionnant dans chaque cas le ou les sous-alinéas pertinents de l'article 2(u) de la Loi. La Commission communiquerait alors ces listes aux divers agents négociateurs accrédités par elle pour une unité de négociation définie. De plus, toute personne dont le nom apparaîtrait sur le relevé serait personnellement avisée de la décision rendue à son égard. L'agent négociateur ou la personne intéressée aurait la possibilité de faire connaître à la Commission, par écrit et dans un délai donné, s'il avait ou non l'intention de contester la proposition de l'employeur. Si un avis d'opposition était reçu dans la période fixée, la Commission ferait une enquête afin de déterminer la condition de la personne visée par l'avis d'opposition, et émettrait en temps voulu ce qu'on pourrait appeler un avis consultatif sur la condition de ladite personne. Si la Commission ne recevait aucun avis d'opposition, ce fait constituerait en soi une preuve suffisante que les personnes ou les parties intéressées sont d'accord avec la proposition de l'employeur. Bien que cette méthode puisse ne pas produire des conclusions définitives de la part de la Commission quant aux désignations proposées aux termes de l'article 2(u), cette dernière croit qu'elle est susceptible de rendre de grands services aux personnes et aux parties intéressées. (*Institut professionnel du Service public du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 161-2-3, *Institut professionnel du Service public du Canada et Norman*, dossier de la Commission n° 161-2-4, *Institut professionnel du Service public du Canada et Côté*, dossier de la Commission n° 161-2-5, et *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 161-2-6).*

*Il s'est trouvé qu'il a été inutile de recourir à la méthode proposée par la Commission car, peu de temps après que la proposition ci-dessus ait été faite, le problème a été résolu dans la pratique du fait du règlement d'un grand nombre de procédures d'accréditation.

90. **Right of probationary employee to refer to adjudication grievance concerning disciplinary action:** The Chief Adjudicator held that he had jurisdiction under section 91(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act to entertain a reference to adjudication of a grievance presented by an employee of the National Capital Commission, who had been in the Public Service for many years before his appointment to the National Capital Commission as a probationary employee and who had ostensibly been rejected for cause during the probationary period. On a reference under section 23 of the Public Service Staff Relations Act of a question as to the jurisdiction of the Chief Adjudicator, the Board held that the matter was one that did fall within his jurisdiction. The Board stated in an *obiter* that there is an implicit recognition in section 28 of the Public Service Employment Act that, in some circumstances, the "cause" for the rejection of a probationary employee may be of a disciplinary character and added that "it may be that, in the case of such employees, subsection (5) of section 28 of the Public Service Employment Act provides an administrative procedure for redress that precludes the filing of a grievance under the Public Service Staff Relations Act in the circumstances here under consideration and, of course, a reference to an adjudicator under that Act. The matter will have to be carefully considered in an appropriate case" (*Caron Case*, Board file 168-2-2).

90. **Droit d'un employé stagiaire de renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur une mesure disciplinaire:** L'arbitre en chef a décidé que d'après l'article 91 (1)(b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique il avait compétence pour connaître du renvoi à l'arbitrage d'un grief, présenté par un employé de la Commission de la Capitale nationale qui avait travaillé dans la Fonction publique pendant de nombreuses années avant d'être affecté à la Commission de la Capitale nationale à titre de stagiaire et qui avait été manifestement renvoyé pour un motif déterminé au cours de la période de stage. La question de la compétence de l'arbitre en chef ayant été renvoyée à elle en application de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Commission soutient que cette affaire relevait bien de la compétence de l'arbitre en chef. Elle a décidé, d'une manière incidente, que l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique reconnaît implicitement que, dans certaines circonstances, le "motif déterminé" du renvoi d'un stagiaire peut être de nature disciplinaire et elle a ajouté que "il se peut que, dans le cas de tels employés, le paragraphe (5) de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique fournisse une procédure administrative de réparation qui empêche la présentation d'un grief aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dans les circonstances que nous étudions ici et, évidemment, qui empêche un renvoi à l'arbitrage en vertu de cette Loi. Cette question devra être étudiée avec soin dans un cas approprié". (affaire: *Affaire Caron*, dossier de la Commission n^o 168-2-2).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS*

91. **Allegations of disciplinary action for which no remedy provided under Public Service Staff Relations Act:** As part of the “learning process” referred to at the outset of this report, it was perhaps inevitable that a considerable number of allegedly “disciplinary” cases referred to adjudication during the two years from April, 1967, to March, 1969, were found to be not adjudicable under section 91 of the Act. An adjudicator has no jurisdiction in such cases unless the action complained of was, in the words of section 91(1)(b), “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty”. It has been held, for example, that the following do not fall within the scope of “disciplinary action” as described by the statute, and are therefore not adjudicable:

- (i) A written reprimand, not involving any financial penalty: *Turner*, Adjudication file 166-2-25.
- (ii) Alleged inequities or discrepancies in classification or reclassification or conversion to a new pay scale: *Beaulieu*, Adjudication file 166-2-14; *Segodnia* and *Kunder*, Adjudication files 166-2-23 and 24; *McLaughlin*, Adjudication file 166-2-29; *Gilmour*, Adjudication file 166-2-31; *Greenwood*, Adjudication file 166-2-65.
- (iii) Denial of a promotion (although denial of an increment could, in certain circumstances, constitute “disciplinary action”): *Kosidoy*, Adjudication file 166-2-28; *Guertin*, Adjudication file 166-2-36.
- (iv) Refusal of a special holiday when the refusal was not personal in its application but general throughout the public service: *Kennedy* and *Foster*, Adjudication files 166-2-15 and 166-2-20.
- (v) Allegedly unfair application or interpretation of Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations: *McMullen*, Adjudication file 166-2-49; *Large*, Adjudication file 166-2-77.
- (vi) Alleged discrimination in competitions conducted by the Public Service Commission requiring a language qualification: *Noble*, Adjudication file 166-2-26; *Gow*, Adjudication file 166-2-70;
- (vii) Allegedly improper treatment with respect to sick leave, where it appeared, *inter alia*, that the grievance originally was not one “in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament . . .”: *Vézina*, Adjudication file 166-2-67.

*Paragraphs 91 to 107 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES*

91. Allégations visant des mesures disciplinaires pour lesquelles la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne prévoit aucun recours: Peut-être était-il inévitable, pendant la période d'apprentissage dont il est question au début du présent rapport, que dans un nombre considérable d'affaires, portant présumément sur des mesures disciplinaires et renvoyés à l'arbitrage au cours des deux années allant d'avril 1967 à mars 1969, les arbitres décident que l'arbitrage ne se justifiait pas aux termes de l'article 91 de la Loi. Ces affaires ne relèvent pas de la compétence d'un arbitre, à moins que la sanction incriminée n'ait été, selon les termes de l'article 91(1)(b) "une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". Par exemple, il a été décidé que ce qui suit n'entre pas dans la catégorie des "mesures disciplinaires" dont il est question dans la Loi et ne peut donc faire l'objet d'une décision arbitrale:
- (i) réprimande écrite ne comportant aucune peine pécuniaire: *Turner*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-25;
 - (ii) allégation d'injustice ou de discordance en ce qui concerne le classement (ou reclassement) ou la transposition à une nouvelle échelle de traitement: *Beaulieu*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-14, *Segodnia et Kunder*, décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-23 et 166-2-24, *McLaughlin*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-29, *Gilmour*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-31, et *Greenwood*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-65;
 - (iii) refus d'accorder une promotion (bien que le refus d'accorder une augmentation puisse, dans certaines circonstances, constituer une "mesure disciplinaire"): *Kosidoy*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-28 et *Guertin*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-36;
 - (iv) refus d'accorder un jour férié spécial quand ce refus ne s'adressait pas à une seule personne mais à tout le personnel de la Fonction publique: *Kennedy et Foster*, décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-15 et 166-2-20;
 - (v) allégation d'injustice dans l'application ou dans l'interprétation du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique: *McMullen*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-49 et *Large*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-77;
 - (vi) allégation de distinctions injustes dans les concours organisés par la Commission de la Fonction publique et nécessitant des connaissances linguistiques: *Noble*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-26 et *Gow*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-70;
 - (vii) allégation de traitement injuste relativement à un congé de maladie, alors qu'il semblait, entre autres choses, que le grief n'était pas initialement un grief "relativement auquel aucune procédure administrative de réparation n'est prévue dans une loi du Parlement ou en vertu d'une telle loi...": *Vézina*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-67.

*Les paragraphes 91 à 106 du présent rapport sont fondés sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

92. **Lay-off, rejection of probationary employee, release for incompetence or incapacity under Public Service Employment Act distinguished from disciplinary action under Public Service Staff Relations Act:** In a series of cases, adjudicators have encountered problems of special difficulty when aggrieved employees sought relief under the Public Service Staff Relations Act but the employer objected that the actions complained of had been taken under the Public Service Employment Act and were therefore not adjudicable. Broadly speaking, such questions may arise when the employer invokes the provisions of sections 28, 29 or 31 of the Public Service Employment Act. Section 29 gives the deputy head concerned power to lay off employees no longer required; section 28 empowers him to reject a probationary employee "for cause", and there is no right of appeal from such rejection; section 31 provides that in the case of an employee who, "in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties," the deputy head may, with the approval of the Public Service Commission, demote or "release" such employee, but in such a case the employee has a right of appeal to a board of inquiry established by the Commission.
93. The view adopted by the adjudicators has been that where it is established by the grievance itself or by the evidence at a hearing that in fact the case is one falling within the scope of sections 28, 29 or 31 of the Public Service Employment Act, and that the action taken against the employee was not in reality "disciplinary action", then an adjudicator lacks jurisdiction and the employee cannot be given relief under the Public Service Staff Relations Act.
94. In the first case heard by Professor Arthurs, the first Chief Adjudicator, he stated the principle that the mere assertion by the employer that no disciplinary action was involved is not sufficient, and that where it was established by evidence that "disciplinary action" had in fact been taken under the guise of rejection or probation, then it is the reality and not the form of the action taken which determines whether or not the case is adjudicable under section 91 of the Public Service Staff Relations Act (*Caron*, Adjudication file 166-2-1).*
95. Consistent with the principle of the *Caron Case*, adjudicators have followed the practice of reserving their decisions on preliminary objections to jurisdiction pending determination of the facts in the particular case, unless of course it becomes manifest from the grievance itself or its subject-matter that the complaint is not a grievance adjudicable under section 91 of the Public Service Staff Relations Act.
96. When notice of "dismissal" was given initially and later replaced by notice of a recommendation for "release", Mr. Martin, the second Chief Adjudicator held the grievance to be adjudicable as being factually a "dismissal" or discharge rather than a "release" (*Munro*, Adjudication file 166-2-78). On the other hand, in *Czubewics* (Adjudication file 166-2-61) and several subsequent cases, the adjudicators renounced jurisdiction where new employees had been rejected for cause while on probation under section 28 of the Public Service Employment Act.

*On a reference to the Board under section 23 of the Public Service Staff Relations Act (see above paragraph 90), the Chief Adjudicator's jurisdiction was upheld and the Board said that the "true situation" could be determined only upon a review of all the facts of the particular case (*Caron Case*, Board file 168-2-2).

92. **La mise en disponibilité, le renvoi d'un stagiaire et le renvoi pour incompétence ou pour incapacité prévus dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique sont des mesures distinctes des mesures disciplinaires prévues dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique:** Dans une série de cas, les arbitres se sont heurtés à des difficultés d'un ordre particulier; il s'agissait de cas où des employés s'estimant lésés cherchaient à obtenir réparation en se réclamant de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et où l'employeur, alléguant que les mesures dont ils se plaignaient avaient été prises en application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, soutenait que ces mesures ne pouvaient faire l'objet d'une décision arbitrale. D'une façon générale, des cas de ce genre peuvent surgir quand l'employeur invoque les dispositions des articles 28, 29 ou 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'article 29 autorise le sous-chef intéressé à mettre en disponibilité les employés dont les services ne sont plus nécessaires; l'article 28 l'autorise à renvoyer un stagiaire "pour un motif déterminé", et il n'y a pas de droit d'appel pour un renvoi de ce genre; l'article 31 stipule que dans le cas d'un employé qui, "de l'avis du sous-chef, est incompétent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe ou est incapable de remplir ces fonctions", le sous-chef peut, avec l'approbation de la Commission de la Fonction publique, faire rétrograder cet employé ou le renvoyer, mais dans un cas semblable l'employé a le droit d'en appeler de cette décision à un comité d'enquête établi par la Commission.
93. Dans l'opinion des arbitres, lorsqu'il est bien établi, soit par l'exposé de grief même, soit par les éléments de preuve produits lors de l'audition, que le cas tombe bien sous le coup des articles 28, 29 ou 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et que la mesure prise à l'égard de l'employé n'était pas vraiment une "mesure disciplinaire", il y a alors défaut de compétence de l'arbitre et l'employé ne peut obtenir réparation en invoquant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.
94. Dans la première cause entendue par le professeur Arthurs, premier arbitre en chef, celui-ci a soutenu que la seule affirmation de l'employeur qu'il n'y a eu en l'occurrence aucune mesure disciplinaire n'est pas suffisante et que lorsqu'on a pu prouver qu'une "mesure disciplinaire" a bel et bien été prise sous forme de renvoi en cours de stage, c'est le fait réel et non la nature de la mesure qui a été prise qui sert à déterminer si oui ou non le grief peut être renvoyé à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*Caron*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-1).*
95. Se fondant sur le principe de l'affaire *Caron*, les arbitres ont pris pour règle de réserver leurs décisions au sujet des objections préliminaires concernant la question de compétence jusqu'à ce que les faits aient été établis dans l'affaire en question, à moins, bien entendu, qu'il ne soit devenu manifeste à l'examen de l'exposé de grief même ou du sujet sur lequel il porte que la plainte en question n'entre pas dans la catégorie des griefs pouvant être renvoyés à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.
96. Lorsqu'un grief porte sur une situation où il y a eu d'abord avis de "destitution", suivi et remplacé par un avis de recommandation de "renvoi", M. Martin, deuxième arbitre en chef, est d'avis que ce grief en est un qu'on peut renvoyer à l'arbitrage car il s'agit effectivement d'une "destitution" ou congédiement plutôt que d'un "renvoi" (*Munro*, décision arbitrale, dossier n° 166-2-78). D'autre part, dans l'affaire *Czubewicz*, (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-61) et, dans plusieurs affaires postérieures à celle-ci, les arbitres se sont récusés du fait qu'il s'agissait de nouveaux employés renvoyés pour un motif déterminé au cours de leur période de stage, en application de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

*L'affaire ayant été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (voir paragraphe 90 ci-dessus), la Commission a conclu que l'arbitre en chef avait compétence et a déclaré que la "véritable situation" ne pouvait être déterminée qu'après un nouvel examen de tous les faits de l'affaire en question (*affaire Caron*, dossier de la Commission n° 168-2-2).

97. It has been consistently recognized that where the element of discipline or punishment is totally lacking in the action taken, the employee has no right to adjudication under section 91 of the Public Service Staff Relations Act, although he may or may not have a remedy by way of appeal or review under another statute or administrative procedure established thereunder. For example, it was held in a number of cases that lay-offs under section 29 of the Public Service Employment Act were not adjudicable when it was not even alleged that the lay-offs were due to any personal cause (*Piché et al*, Adjudication files 166-2-44 – 45 – 46 – 47).
98. **Procedure and practices in references concerning disciplinary action:** During the first two years of the system, all but two of the references in which adjudicators accepted jurisdiction arose from disciplinary action resulting in discharge or suspension. Certain significant practices regarding such cases have been developed.
99. The two basic questions to be determined by an adjudicator in a disciplinary case are whether there was misconduct meriting a penalty and, if so, whether the penalty was appropriate. In accordance with common practice at arbitration hearings in the private sector, the employer is usually called upon first for evidence as to the grounds upon which discharge or suspension was based. The aggrieved employee is then given an opportunity to meet the case against him and the employer has the right to tender evidence in reply. Adjudicators require the evidence to be relevant. However, subject to the general requirements of natural justice, the rules observed in a court of law are not necessarily followed at an adjudication hearing, where there is a duty to hear the representations of the parties as well as their evidence. Thus adjudicators often receive testimony and documents relating to the past record of the employee as well as the facts which led directly or immediately to disciplinary action.
100. As disciplinary cases necessarily turn on questions of fact, there is a responsibility on both parties to bring before the adjudicator all relevant evidence, whether it be in the form of documents or by the testimony of witnesses. The first Chief Adjudicator, Professor Arthurs, noted in his first case (*Caron*, Adjudication file 166-2-1) that the Act has not given adjudicators the power the subpoena witnesses or documents. In a later case (*O'Hara*, Adjudication file 166-2-4), he said: "As the result of a lack of statutory powers in this regard, much of the evidence tendered was incomplete and unsatisfactory."
101. Where adjudicators or arbitrators have no power to subpoena, witnesses having knowledge of material facts or possession of material documents may with impunity neglect or refuse to testify or produce the documents at the request of either party, or even if requested to do so by the adjudicator himself. It is significant that the legislation of several provinces vests the power to subpoena in arbitrators functioning under collective agreements in the private sector. It is also interesting to note that the power to summon witnesses is vested in the Public Service Staff Relations Board, in the Public Service Arbitration Tribunal and in conciliation boards. For adjudicators appointed under the Public Service Staff Relations Act the lack of such power raises a problem of some concern. It is thought undesirable that they should ever be placed in the position of rendering a decision when it is known or suspected or alleged by either of the parties that evidence is being withheld or is not available from a reluctant witness.
102. **Assessing the merits in cases of disciplinary action:** There is wide variation in the circumstances giving rise to disciplinary action. Each decision of course turns on the facts of the particular case, there being no two exactly alike.

97. Lorsque l'élément de sanction disciplinaire ou de punition fait totalement défaut dans la mesure prise, il a toujours été admis que l'employé n'a pas le droit de recourir à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qu'il ait ou non la possibilité de faire appel ou de demander la révision de la décision en s'appuyant sur une autre loi ou sur une autre procédure administrative instituée aux termes de celle-ci. Par exemple, dans plusieurs affaires, il a été soutenu que la mise en disponibilité décidée aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage lorsqu'il n'est même pas allégué que cette mise en disponibilité est attribuable à des motifs d'ordre personnel (*Piché et al*, décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-44, 166-2-45, 166-2-46 et 166-2-47).
98. **Procédure et pratique en usage relativement au renvoi à l'arbitrage de griefs portant sur une mesure disciplinaire:** Au cours des deux premières années d'application du régime d'arbitrage, tous les griefs que les arbitres avaient accepté de trancher, à deux exceptions près, portaient sur une mesure disciplinaire ayant entraîné le congédiement ou la suspension. Dans de tels cas, certaines pratiques importantes ont été adoptées.
99. Les deux questions essentielles que doit décider l'arbitre dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire sont les suivantes: Y a-t-il eu faute grave commise par l'intéressé et justifiant une punition, et si oui, la punition est-elle à la mesure de l'infraction? Dans le secteur privé, la pratique en usage lors des auditions d'arbitrage est de convoquer d'abord l'employeur pour qu'il indique les motifs sur lesquels il s'est fondé pour congédier ou suspendre l'employé s'estimant lésé. Celui-ci a ensuite l'occasion de présenter ses arguments et l'employeur a le droit d'y répondre. Les arbitres exigent que les éléments de preuve soient pertinents. Toutefois, sous réserve des prescriptions générales de la justice naturelle, les règles observées dans un tribunal de droit commun ne sont pas nécessairement observées lors d'une audition d'arbitrage, où l'arbitre est tenu d'entendre les observations des parties et les preuves qu'elles apportent. Il en découle que les arbitres reçoivent souvent des témoignages et des documents qui se rapportent aussi bien aux antécédents de l'employé qu'aux faits auxquels est imputable directement ou indirectement la mesure disciplinaire.
100. Étant donné que les griefs portant sur une mesure disciplinaire impliquent nécessairement des questions de fait, il appartient aux deux parties de déposer devant l'arbitre tous les éléments de preuve pertinents, soit sous forme de documents, soit sous forme de dépositions de témoins. Le premier arbitre en chef, le professeur Arthurs a fait observer dans la première affaire qu'il a entendue (*Caron*, décisions arbitrales dossier n° 166-2-1) que la loi n'a pas conféré aux arbitres le pouvoir d'assigner des témoins ou d'obliger des personnes à produire des documents. Voici ce qu'il déclare dans une affaire postérieure (*O'Hara*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-4: "Comme résultat d'un manque de pouvoirs statutaires à cet égard, une grande partie de la preuve présentée était incomplète ou peu convaincante."
101. Lorsque les arbitres n'ont pas le pouvoir d'assignation, les témoins qui ont connaissance de faits pertinents ou qui détiennent des documents pertinents à l'affaire peuvent impunément négliger ou refuser de témoigner ou de produire les documents à la demande de l'une ou l'autre partie, voire même de l'arbitre. Fait significatif, dans plusieurs provinces la loi confère le pouvoir d'assignation aux arbitres nommés en vertu des conventions collectives du secteur privé. On notera aussi avec intérêt que le pouvoir d'obliger des témoins à comparaître est conféré à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique et aux bureaux de conciliation. Le défaut de posséder ce pouvoir pose un certain problème aux arbitres nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il n'est pas souhaitable, croit-on, qu'ils soient obligés de rendre une décision lorsque l'une ou l'autre partie sait, soupçonne ou prétend que l'on cache des éléments de preuve ou qu'un témoin récalcitrant ne les fournit pas.
102. **Détermination du bien-fondé d'un grief portant sur une mesure disciplinaire:** Les circonstances qui donnent lieu à une mesure disciplinaire varient dans une large mesure. Il va de soi que chaque décision est fondée sur les faits pertinents à chaque cas particulier, puisqu'il n'y a pas deux cas qui soient tout à fait identiques.

103. A most unusual case was that of a former employee serving a prison sentence for theft from the mails who complained he had been wrongly convicted and wrongfully discharged. On his written representations, and without holding a hearing, the Chief Adjudicator declined to question the conviction by the court having jurisdiction, held there was just cause for discharge and dismissed the grievance.
104. Of the discharge cases, three were upheld, three reduced to suspensions for periods up to 12 months and two resulted in reinstatement subject to certain conditions. In two years, three discharges were quashed outright and the employees reinstated unconditionally with compensation. Unconditional reinstatement is not to be expected unless the adjudicator is satisfied that the employer has failed completely to show just cause for discipline, and such cases are rare. The problem which more frequently presents itself is where discipline was clearly justified but not necessarily the extreme penalty of discharge, having regard to all the circumstances, including the previous record of the employee. For example, it has been held that intoxication on duty after repeated previous warnings and a suspension for the same offence warranted discharge (*Hazelwood*, Adjudication file 166-2-43). On the other hand, discharge for the same reason — intoxication on duty — after approximately fifteen broken months of good behaviour has been found too extreme, and the penalty was reduced to suspension without pay for two months.
105. A number of suspensions were upheld or varied in relation to such offences as insubordination, scuffling or fighting, abusive language, unauthorized work procedures following a brief work-stoppage, and falling asleep while on duty.
106. **Status under collective agreement of employee temporarily transferred out of bargaining unit:** In the first case with respect to the interpretation of a provision of a collective agreement, decided on November 20, 1968, the Chief Adjudicator held that an employee temporarily transferred out of a bargaining unit no longer enjoys the status of an employee covered by the agreement for that unit unless the agreement expressly preserves such status during the temporary transfer (*Gamble*, Adjudication file 166-2-72).
107. **Conflict between changes in general works standards and provisions of collective agreement:** In the second interpretation case decided during the year under review, it was held that changes in general work standards or procedures instituted by the employer and alleged to include provision for “wash-up” time could not prevail over the express requirements of the applicable agreement with respect to “wash-up” time (*Embury*, Adjudication file 166-2-82).

103. Un cas qui sort tout à fait de l'ordinaire est bien celui d'un ancien employé purgeant une peine d'emprisonnement pour vol de courrier, qui prétendait avoir été condamné et congédié injustement. Se fondant sur les observations écrites, l'arbitre en chef, sans audition, refusa de mettre en doute la condamnation prononcée par le tribunal compétent, décida que le congédiement était justifié et rejeta le grief.
104. En ce qui concerne les griefs portant sur un congédiement, dans trois cas le congédiement a été confirmé, dans trois autres le congédiement a été transformé en suspension pour des périodes allant jusqu'à 12 mois et dans deux cas les intéressés ont été réintégrés dans leurs fonctions moyennant certaines conditions. En deux ans, trois congédiements ont été annulés et les employés ont réintégré leur poste sans condition, en obtenant en outre le paiement d'une compensation. Il ne faut pas s'attendre à obtenir la réintégration sans condition si l'arbitre n'a pas la certitude que l'employeur n'avait pas de juste motif en ce qui concerne la mesure disciplinaire, et de tels cas sont rares. Le cas le plus fréquent est celui où une mesure disciplinaire était de toute évidence justifiée mais où il n'était pas nécessaire de recourir à la punition extrême, en l'occurrence le congédiement, eu égard à toutes les circonstances, y compris les antécédents de l'employé. Par exemple, il a été soutenu que le fait d'être en état d'ébriété pendant les heures de travail justifiait le congédiement, si cette mesure disciplinaire suivait plusieurs avertissements et une suspension pour la même infraction (*Hazelwood*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-43). D'autre part, le congédiement pour le même motif, — ivresse pendant les heures de travail, — après 15 mois environ de bonne conduite constante, a été considéré comme une sanction d'une sévérité exagérée et la punition a été ramenée à une suspension de deux mois sans traitement.
105. Plusieurs suspensions ont été maintenues ou modifiées pour des infractions telles qu'insubordination, voies de fait ou échanges de coups, méthodes de travail non autorisées à la suite d'un bref arrêt de travail, ou faute consistant à s'endormir pendant les heures de travail.
106. **Situation, du point de vue de la convention collective, de l'employé temporairement muté d'une unité de négociation:** Dans la première affaire concernant l'interprétation d'une disposition d'une convention collective, affaire qui a fait l'objet d'une décision le 20 novembre 1968, l'arbitre en chef a décidé qu'un employé temporairement muté d'une unité de négociation perd sa qualité d'employé assujéti à la convention collective de cette unité, à moins que ladite convention ne stipule expressément que l'employé conserve ses droits pendant la mutation temporaire (*Gamble*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-72).
107. **Conflit entre les modifications apportées aux normes générales de travail et les dispositions de la convention collective:** Dans la deuxième affaire portant sur l'interprétation et décidée au cours de l'année à l'étude, l'arbitre a soutenu que des modifications apportées aux normes générales de travail ou aux méthodes instituées par l'employeur (modifications qui, prétend ce dernier, prévient l'octroi d'une période de temps "pour se laver"), ne peuvent l'emporter sur les dispositions de la convention qui visent spécifiquement le temps accordé "pour se laver" (*Embury*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-82).

PAY RESEARCH BUREAU

108. **Introduction:** The Pay Research Bureau, after eleven years of operation as part of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission), was transferred to the administrative jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board in March, 1967. This past year, therefore, was the second in which the Pay Research Bureau operated in a collective bargaining environment.
109. The Pay Research Bureau continued to provide information on rates of pay and conditions of employment in industry and government. However, the change to a system of employee relations based on collective bargaining rather than on consultation demanded many program changes and operational adjustments. One such change was the realignment of field surveys necessitated by the introduction throughout the government of a new classification system based on a concept of occupational categories and groups. Among other factors affecting the role and operations of the Pay Research Bureau were the increase in the number of bargaining agents and Public Service employers to be served, the formal inclusion of separate employers and their bargaining agents in the purview of the Pay Research Bureau and the need for a more effective program of industry liaison to encourage the co-operation of private companies in the surveys of the Bureau during this period of major adjustment.
110. **Advisory committees to the Pay Research Bureau:** A distinctive facet of the organizational arrangements surrounding the Pay Research Bureau from its inception was the provision for consultation through the Advisory Committee on Pay Research, comprising representatives from the principal civil service staff organizations as well as from government agencies, under the chairmanship of a Civil Service Commissioner. Through their membership in this Committee, the staff organizations were able to present their views on Bureau surveys and to advise on the scope, priority and other aspects of the work of the Bureau. These organizations were also recipients of the Bureau's reports. As well as making an important contribution to the policy governing the Bureau, technical representatives of the staff organizations and of the agencies of government represented on the Advisory Committee assisted the Bureau in working out solutions to a number of technical problems.
111. The establishment of collective bargaining made necessary a reorganization of this advisory committee structure on the one hand to provide for the many new bargaining agents and employers whom the Bureau was required to serve and, on the other hand, to reflect the occupational category orientation of Pay Research Bureau operations.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

108. **Introduction:** Après avoir oeuvré pendant onze ans comme partie de la Commission du Service civil (devenue la Commission de la Fonction publique), le Bureau de recherches sur les traitements est passé sous la juridiction administrative de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en mars 1967. L'année écoulée est donc la deuxième durant laquelle le Bureau de recherches sur les traitements a travaillé dans le contexte des négociations collectives.
109. Le Bureau de recherches sur les traitements a continué de fournir des informations sur les taux de rémunération et les conditions d'emploi dans l'industrie et dans les services du gouvernement. Cependant, le fait que l'on se trouve maintenant dans un régime de relations de travail fondé sur la négociation collective plutôt que sur la consultation a exigé que de nombreuses modifications ou corrections soient apportées aux programmes et aux méthodes de fonctionnement. L'une de ces modifications a consisté à réviser les méthodes d'enquête sur place, revision rendue nécessaire par l'introduction à tous les niveaux du gouvernement d'un nouveau système de classification fondé sur le concept de groupes et de catégories d'occupations. Parmi les différents facteurs qui ont eu une influence sur le rôle et les travaux du Bureau de recherches sur les traitements, on peut citer le nombre accru des agents négociateurs et des employeurs de la Fonction publique à qui le Bureau doit fournir ses services, l'introduction officielle d'employeurs distincts et des agents négociateurs des employés de ceux-ci dans le domaine d'activité du Bureau de recherches sur les traitements, et enfin la nécessité d'établir un programme de liaisons avec l'industrie plus efficace afin d'encourager les entreprises privées à coopérer aux enquêtes du Bureau durant cette période de grands changements.
110. **Comités consultatifs du Bureau de recherches sur les traitements:** Un aspect particulier de l'organisation des services qui font partie du bureau de recherches sur les traitements a été dès le début de fournir à celui-ci un organe de consultation par l'intermédiaire du comité consultatif de recherches sur les traitements, qui comprend des représentants des principales associations d'employés de la Fonction publique et d'organismes du gouvernement et qui est présidé par un commissaire de la Fonction publique. Grâce à leur participation à ce comité, les associations d'employés ont pu faire part de leurs idées sur les enquêtes réalisées par le Bureau et formuler des observations sur la portée, l'ordre de priorité et certains autres aspects du travail qu'accomplit le bureau et, en retour, recevoir les rapports de celui-ci. En plus d'apporter une importante contribution à la définition de la politique que doit suivre le Bureau, les représentants techniques des associations d'employés et des organismes du gouvernement qui font partie du comité consultatif ont aidé le Bureau à résoudre un grand nombre de problèmes techniques.
111. L'adoption du régime des négociations collectives a rendu nécessaire une réorganisation de la structure de ce comité consultatif, d'une part afin de le mettre en mesure de servir les nombreux nouveaux agents négociateurs et employeurs, et d'autre part de refléter l'orientation des travaux du Bureau de recherches sur les traitements vers les diverses catégories d'occupations.

112. During the first year of operation under collective bargaining the first of the advisory committees, that for the operational category, was established. In this current year three other committees were set up. These were the:
- (i) Advisory Committee on Pay Research for the Technical Category;
 - (ii) Advisory Committee on Pay Research for the Administrative Support Category;
 - (iii) Advisory Committee on Pay Research for the Scientific and Professional and Administrative and Foreign Service Categories,

All committees are under the chairmanship of the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board.

113. In addition, a Sub-committee on Hospital and Hospital-Related Classes was established to deal with this group of classes. This was considered necessary because government employees were distributed among three separate categories, whereas experience had shown that comparable classes outside the government were best surveyed in a single program.
114. **Research activities:** During the past year the Bureau expanded its program of research in economic and collective bargaining matters. Two reports were produced in the continuing series on general economic indicators and compensation trends both within and outside the Public Service. A study of key Public Service occupations in support of a new salary index for the staff of the United Nations was also undertaken.
115. With collective bargaining well underway, greater emphasis was placed on the analysis and summary of Public Service collective agreements, a project which was undertaken in close co-operation with the Canada Department of Labour. The research staff of the Bureau were thus able to supply background information on negotiated agreements to conciliators appointed under the Public Service Staff Relations Act and to members of the Public Service Arbitration Tribunal. Background and supporting data were also furnished on relevant compensation rates and practices outside the Public Service, based on regular or special surveys conducted by the Bureau.
116. In October, 1968 the Research and Data Division of the Bureau was split into the Research Section and the Data Services Division and in February, 1969 it was announced that an Assistant Director (Research) had been appointed to head the expanded research program. This program will include, in addition to the study of broad economic and labour relations trends, the systematic analysis and review of collective bargaining developments in the Public Service.
117. **The 1968-69 survey program:** In addition to the basic program of the Bureau as outlined in Tables, several other projects are worthy of note:
- recruiting rate survey that was conducted in the fall of 1968 for anticipated 1969 recruiting rates for university and technological institute graduates;
 - special studies which the Bureau undertook for the separate employers (e.g. National Film Board);
 - specific requests from the central employer regarding the Armed Forces, the RCMP and other employees excluded from bargaining.

112. Pendant la première année d'activité sous le régime des négociations collectives, le premier des comités consultatifs, celui de la catégorie de l'exploitation, a été créé. Au cours de l'année à l'étude trois autres comités ont été constitués. Ce sont:
- (i) le comité consultatif de recherches sur les traitements chargé de la catégorie technique;
 - (ii) le comité consultatif de recherches sur les traitements chargé de la catégorie du soutien administratif;
 - (iii) le comité consultatif de recherches sur les traitements chargé de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie administrative et du service extérieur.
- Tous ces comités sont placés sous la présidence du vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.
113. De plus, un sous-comité chargé des classes d'employés des services hospitaliers et des services qui leur sont apparentés a été formé pour s'occuper de ce groupe de classes d'employés. Ceci a été considéré comme nécessaire car les employés du gouvernement sont répartis dans trois catégories distinctes, alors que l'expérience a montré que dans le secteur privé les enquêtes étaient plus faciles à mener si ces classes d'employés similaires étaient réunies en un seul programme.
114. **Travaux de recherches:** Durant l'année écoulée, le Bureau a élargi son programme de recherches portant sur l'économie et les négociations collectives. Deux rapports ont été publiés dans les séries permanentes traitant des indices économiques généraux et de l'évolution des salaires dans la Fonction publique et dans les autres secteurs. Une étude des principaux emplois dans la Fonction publique a aussi été entreprise pour aider à établir un nouvel indice des salaires à l'intention du personnel des Nations unies.
115. Vu la progression des négociations collectives, on a accordé plus d'attention à l'analyse et au sommaire des conventions collectives de la Fonction publique; ce projet a été entrepris en collaboration étroite avec le ministère du Travail du Canada. L'équipe de recherche du Bureau a pu ainsi fournir des renseignements essentiels sur les conventions négociées aux conciliateurs nommés en application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et aux membres du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Des informations essentielles et des données justificatives sur les taux de rémunération pertinents et sur les pratiques en usage appliquées dans les secteurs autres que celui de la Fonction publique ont aussi été publiées à la suite d'enquêtes régulières ou spéciales effectuées par le Bureau.
116. En octobre 1968, la Division des recherches et des renseignements du Bureau a été divisée en deux services: la Section des recherches, et la Division des services de renseignements. En février 1969, on a annoncé qu'un directeur adjoint (recherches) avait été nommé pour diriger le programme de recherches élargi. Ce programme comprendra, en plus de l'étude des tendances générales observées dans le domaine de l'économie et des relations du travail, un examen et une analyse systématiques de l'évolution des négociations collectives dans la Fonction publique.
117. **Programme d'enquêtes (1968-1969):** Outre le programme de base du Bureau, plusieurs autres projets sont dignes de mention, à savoir:
- l'enquête sur les taux de recrutement, menée à l'automne de 1968 visant les taux de recrutement prévus pour 1969 relativement aux diplômés des universités et instituts de technologie;
 - les études spéciales que le Bureau a entreprises à la demande de divers employeurs (par exemple l'Office national du film);
 - les enquêtes spécifiques, demandées par l'administration centrale et portant sur les forces armées, la G.R.C. et les autres catégories d'employés exclues des négociations collectives.

118. **Co-operative arrangements:** The Bureau continued to co-operate with other organizations in the interest of avoiding duplication of survey effort to relieve, wherever possible, the heavy burden of response placed on companies and other participating organizations. Some examples of this co-operation are noted below:
- joint survey visits were undertaken with officials of the provinces of Alberta and Ontario and survey reports were provided to provincial and territorial governments;
 - a seminar was organized by the Bureau in December, 1968 to which representatives of all provincial and territorial governments were invited. This seminar was addressed by senior officials representing management, bargaining agents and the Public Service Staff Relations Board. The purpose of the seminar was to foster general co-operation and to encourage the development of technical expertise and the interchange of information with the provinces and territories;
 - the Bureau co-operated with the National Research Council by providing input data from the participants in Bureau surveys for the National Research Council's report pertaining to salaries of scientists and engineers. The release of this data to the National Research Council was authorized by survey participants.
119. Furthermore, the Bureau made the fullest possible use of information collected by other agencies of the Canadian Government, such as the Department of Labour and the Dominion Bureau of Statistics, thus eliminating considerable potential duplication in the collection of data. Extensive use was made of the findings of the Department of Labour's 1967 Wage Rate Survey in providing rate data for the parties to bargaining. In the case of the Dominion Bureau of Statistics, the Pay Research Bureau utilized the data collected in the DBS survey of university teachers' salaries and co-operated with that organization in the survey of hospital classes. These various collaborative efforts were mutually beneficial and were favourably received by industry and other respondents.
120. Liaison was maintained with the Armed Forces through an officer attached to the Bureau, an arrangement which enabled the Bureau to respond more effectively to requests for information related to pay and working conditions pertinent to the Canadian Armed Forces.
121. **Distribution of reports:** Reports containing the findings of PRB surveys are in general restricted to survey participants and to officials representing employers and employee organizations in the Public Service of Canada. Pressure for wider distribution of PRB reports has been exerted over a period of time and has resulted in a very critical and exacting analysis of present distribution policies. In many cases it has been possible to effect a wider distribution, on a selective basis, especially of data relating to trades and office classes.
122. For professional, administrative, technical and supervisory classes, however, the problem of distribution becomes more delicate. This is partly due to the difficulty of establishing definitive survey job descriptions and partly to the confidentiality demanded by companies providing salary information for these groups.
123. In the final analysis, the Bureau must respect the wishes and attitudes of its survey participants whose voluntary co-operation is essential to the effective conduct of pay research on behalf of federal government employers and employees.

118. **Accords de collaboration:** Le Bureau a continué de collaborer avec d'autres organismes pour éviter une duplication des travaux d'enquête, et ce afin d'alléger, partout où cela est possible, le lourd fardeau d'avoir à fournir des renseignements qui pèse sur les entreprises et les autres organismes qui participent à l'enquête. Voici quelques exemples de cette collaboration:
- enquêtes sur place entreprises conjointement avec des fonctionnaires de l'Alberta et de l'Ontario et envoi des rapports aux gouvernements des provinces et des territoires;
 - organisation par le Bureau, en décembre 1968, d'un séminaire auquel ont été invités des représentants de tous les gouvernements des provinces et des territoires. Des représentants de la haute direction, des agents négociateurs et de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ont prononcé des allocutions. Le but de ce séminaire était de promouvoir une collaboration générale et d'encourager le développement des connaissances techniques et l'échange d'informations avec les provinces et les territoires;
 - le Bureau a collaboré avec le Conseil national de recherches en lui fournissant, pour son rapport sur les traitements des chercheurs scientifiques et des ingénieurs, des données obtenues des participants aux enquêtes du Bureau. Ces derniers avaient autorisé la communication de ces données au Conseil national de recherches.
119. De plus, le Bureau a utilisé au maximum les informations rassemblées par d'autres organismes du gouvernement comme le ministère du Travail et le Bureau fédéral de la statistique, éliminant ainsi une grande quantité de répétitions possibles dans la réunion des données. On a utilisé très largement les résultats de l'enquête sur les taux de salaires effectuée en 1967 par le ministère du Travail, pour fournir des données sur les salaires aux parties engagées dans des négociations collectives. En ce qui concerne le Bureau fédéral de la statistique, le Bureau de recherches sur les traitements a utilisé les données rassemblées par le BFS dans son rapport sur les traitements des professeurs d'université et collaboré avec cet organisme à une enquête sur les classes d'employés des services hospitaliers. Ces divers efforts de collaboration se sont révélés fructueux pour les deux parties et ont reçu un accueil favorable tant dans l'industrie que chez les autres déclarants.
120. La liaison avec les forces armées a été assurée par l'intermédiaire d'un officier attaché au Bureau, disposition qui a permis au Bureau de répondre de façon plus efficace aux demandes de renseignements concernant les taux de traitement et les conditions de travail qui s'appliquent aux forces armées du Canada.
121. **Diffusion des rapports:** La diffusion des rapports contenant les résultats des enquêtes du Bureau est en général limitée à ceux qui ont participé à l'enquête et aux représentants officiels des employeurs et des associations d'employés de la Fonction publique. Depuis longtemps des pressions sont exercées sur le Bureau pour que ses rapports aient une plus large diffusion; aussi une analyse très critique et très exigeante des présentes méthodes de diffusion a-t-elle été entreprise. Dans de nombreux cas, il a été possible d'élargir, sur une base sélective, la diffusion des données, et plus particulièrement celles qui ont trait aux classes d'employés de bureau et d'hommes de métier.
122. Dès que l'on touche aux classes professionnelle, administrative, technique et de surveillance, le problème de la diffusion devient plus délicat. Ceci provient en partie de la difficulté d'établir pour l'enquête des descriptions définitives des fonctions, et en partie du fait que les entreprises qui fournissent des informations sur les salaires pour ces groupes, demandent que ces informations restent confidentielles.
123. Dans son analyse finale, le Bureau doit respecter les souhaits et les positions de ceux qui participent à ses enquêtes et dont la collaboration librement accordée est essentielle à la conduite efficace de travaux de recherche sur les traitements pour le compte des employeurs et des employés du gouvernement fédéral.

124. **Industry liaison:** Senior officials of the Bureau made visits to a large number of important contributors of information for PRB surveys. The primary purpose of these visits was to explain the role of PRB and to obtain co-operation for the surveys conducted by the Bureau. It was found, however, that it provided an excellent opportunity to improve the understanding in industry of the problems of wage determination in the Public Service and to gain co-operation in other government surveys.
125. **Other services:** In addition to its role in obtaining information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service, the Pay Research Bureau responds on behalf of the federal government to requests from outside organizations or individuals for information on these matters as they relate to employment in the Public Service. This service is facilitated by the fact that the Bureau is required to have information on employees in the Public Service readily available in relation to collective bargaining. Furthermore, the contacts the Bureau has with outside organizations precipitate a large number of requests and surveys, the response to which assists in maintaining good relationships. During the last two years, and possibly as a result of the emerging bargaining process, the volume of these surveys and requests has increased several-fold causing some strain on the limited resources available for this function.
126. The provision of data on public servants — their location, salary measures and other characteristics — also continued to be an important function, as it had been since the Bureau's inception. In most cases the source of this data was the computerized personnel record system of the Government. A new system was designed for the computer extraction of tabulations required by the Pay Research Bureau which appeared likely to facilitate the compilation and presentation of this data.
127. **Conclusion:** Throughout the year, a comprehensive and varied program of pay research was conducted which appeared to be of considerable value to those involved in collective bargaining in the Public Service as well as for purposes of salary and benefits administration outside bargaining. Indirectly, other levels of government and organizations in the private sector were similarly assisted. It is not unreasonable to suppose that the existence of reliable and impartial data will eventually have a beneficial impact on compensation nationally, as well as in the federal Public Service.
128. To fulfill its role within the Public Service properly the Pay Research Bureau continued its search for new and technically advanced methods of collecting and presenting data. Preliminary thought was given to the possible need for computer-based systems of data access, manipulation and display suitable for the sophisticated requirements which will inevitably develop in collective bargaining between major unions and the largest employer in the country. Equally important, the Bureau recognized that it must be prepared, through comprehensive research and intelligent foresight, to meet a wide spectrum of needs arising from all facets of compensation administration and bargaining. Not least among these are the special requirements of those called on to conciliate or to arbitrate Public Service disputes, on whose judgment and expertise rests the equitable settlement of such disputes. The importance of these questions was apparent by the end of the year under review and suitable approaches were under study.

124. **Liaison avec l'industrie:** Des fonctionnaires supérieurs du Bureau ont rendu visite à un grand nombre de ceux qui fournissent le plus d'informations pour les enquêtes du Bureau. Le but premier des visites était d'expliquer le rôle du Bureau et d'obtenir la collaboration de ces personnes pour les enquêtes conduites par celui-ci. On s'est aperçu, cependant, que ces visites constituaient un excellent moyen d'améliorer dans l'industrie la compréhension des problèmes que pose la fixation des traitements dans la Fonction publique et d'obtenir la collaboration des entreprises industrielles à d'autres enquêtes du gouvernement.
125. **Autres services:** Le Bureau de recherches sur les traitements a d'autres activités que celles qui consistent à obtenir des renseignements sur les taux de traitement, les gains des salariés, les conditions d'emploi et autres pratiques similaires qui sont de règle dans la Fonction publique et dans les autres secteurs. En effet, il fournit des réponses, au nom du gouvernement, aux questions posées par des organismes étrangers à la Fonction publique ou par des particuliers et portant sur des problèmes liés à l'emploi dans la Fonction publique. Il est facile par ailleurs pour le Bureau de s'acquitter de cette tâche, étant donné qu'à cause des négociations collectives il est tenu d'avoir toujours à la disposition des intéressés les informations sur les fonctionnaires. En outre, les contacts que le Bureau maintient avec des organismes étrangers à la Fonction publique sont un aiguillon à bon nombre de demandes de renseignements et d'enquêtes, si bien que les réponses fournies servent à maintenir un climat de bonnes relations. Pendant ces deux dernières années, peut-être à cause de l'apparition du régime des négociations collectives, le volume de ces demandes et enquêtes s'est multiplié, ce qui a causé certaines difficultés au peu nombreux personnel dont dispose le Bureau pour cette tâche.
126. Fournir des données sur les fonctionnaires, l'endroit où ils travaillent, le taux de leur traitement et autres caractéristiques a continué d'être l'une des importantes fonctions du Bureau, comme elle l'a toujours été depuis son institution. Dans la plupart des cas, la source des données a été le système "ordin" des dossiers du personnel du gouvernement. Un nouveau système a été mis en oeuvre pour l'extraction de l'ordinateur des mises en tableau demandées par le Bureau de recherches sur les traitements, ce qui semble devoir faciliter la compilation et la présentation de ces informations.
127. **Conclusion:** Tout au long de l'année, un programme étendu et varié de recherches sur les traitements a été poursuivi, programme qui semble avoir été d'un grand intérêt pour ceux qui s'occupent des négociations collectives dans la Fonction publique, et d'une grande utilité pour la gestion des salaires et des avantages sociaux en dehors des négociations. D'autres niveaux du gouvernement et des organismes privés ont reçu de façon indirecte une aide similaire. Il n'est pas déraisonnable d'espérer que l'existence de renseignements dignes de foi et impartiaux aura dans l'avenir une heureuse influence sur les taux de rémunération dans l'ensemble du pays comme dans la Fonction publique fédérale.
128. Pour remplir comme il convient son rôle au sein de la Fonction publique, le Bureau de recherches sur les traitements a continué ses recherches en vue de trouver des méthodes nouvelles et des techniques améliorées pour la réunion et la présentation des données. On s'est préoccupé de la nécessité éventuelle d'établir des systèmes d'accès aux données, de manipulation et de présentation qui seraient automatisés par ordinateur et capables de répondre aux exigences compliquées qui vont sans aucun doute se faire jour dans les négociations collectives entre les principaux syndicats et le plus important employeur du pays. Le Bureau reconnaît qu'il est également important pour lui de se préparer, par des recherches exhaustives et des prévisions intelligentes, à satisfaire un large éventail de besoins qui vont se présenter dans tous les aspects de la gestion des rémunérations et des négociations. Un de ces besoins, et non le moindre, est de satisfaire les demandes particulières de ceux qui sont appelés à jouer un rôle de conciliateur ou d'arbitre dans les différends intéressants la Fonction publique, et dont le jugement sain et l'expérience sont les fondements d'un règlement équitable de ces différends. La gravité de ces questions était reconnue à la fin de l'année à l'étude, et on examinait les moyens appropriés de les résoudre.

129. The First Annual Report expressed the appreciation of the Board and of all the authorities that function under the Public Service Staff Relations Act to the officials of the employers and of the employee organizations and to counsel representing them for their cooperation during the trying and difficult period. It is gratifying to record that cooperation was extended by them in full measure during the period covered by this Second Annual Report. A word of appreciation is again due as well as those in the public and in the private sectors who so readily supplied the data required by the Pay Research Bureau. The loyal and conscientious efforts of all members of the staff is too often taken for granted. No report of this year's activities would be complete without an acknowledgement of the great contributions that have been made by the members of the staff to whatever the Board has achieved during the year.

129. Dans le premier rapport annuel, la Commission et les pouvoirs établis en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont exprimé leurs remerciements aux représentants des employeurs et des associations d'employés, ainsi qu'à leurs avocats, pour l'esprit de collaboration dont ils ont fait preuve au cours de cette difficile période d'expérimentation. Il est réjouissant de constater que cet esprit de collaboration ne s'est jamais démenti pendant toute la période de temps dont traite ce deuxième rapport annuel. Il nous faut aussi exprimer notre gratitude envers les personnes, tant du secteur public que du secteur privé, qui ont si volontiers fourni les données demandées par le Bureau de recherches sur les traitements. On considère trop souvent comme allant de soi les efforts consciencieux et le dévouement de tous les membres du personnel. Un rapport des activités de l'année à l'étude serait incomplet si on n'appréciait pas à leur juste valeur les contributions apportées par ceux-ci à l'oeuvre accomplie par la Commission au cours de cette année.

LIST OF ABBREVIATIONS

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACMP	Association canadienne des maîtres de poste
AECR	L'Association des employés du Conseil de recherches
AFPC	L'Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	L'Association professionnelle des agents du Service extérieur
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPA	Canadian Postmasters Association
CPU	Council of Postal Unions
CUAG	Le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
CUP	Le Conseil des Unions d'employés des Postes
FITE	Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité
GMMC	La Guilde de la Marine marchande du Canada
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
IPSPC	L'Institut professionnel du Service public du Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees Association

TABLE 1: Applications for Certification Granted from 1 April 1968 to 31 March 1969
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, du 1er avril 1968 au 31 mars 1969

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Number of Managerial or Confidential Exclusions	Certified Bargaining Agent	Dispute Process ¹ Specified
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de préposées ou à des fonctions confidentielles exclues	Agent négociateur accrédité	Méthode de ¹ règlement des différends
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur					
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation					
Postal Operations Manutention du courrier	All railway mail clerks Tous les commis ambulants	429	0	PSAC ²	Arbitration Arbitrage
Revenue Postal Operations Bureaux de poste à commission	All employees Tous les employés	11,163	0	CPA ACMP	Arbitration Arbitrage
Ships Crews Equipages de navires	Non-supervisory Non-surveillants	2,342	8	PSAC ³ AFPC ³	Conciliation Conciliation
	Supervisory Surveillants	110	0	PSAC ⁴ AFPC ⁴	Conciliation Conciliation
TOTAL		14,044	8		
B) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle					
Actuarial Science Actuariat	All employees Tous les employés	10	0	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage

Agriculture Agriculture	All employees Tous les employés	325	57	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Biological Science Sciences biologiques	All employees Tous les employés	424	15	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Dentistry Art dentaire	All employees Tous les employés	58	11	PIPS ⁵ IPSPC ⁵	Arbitration Arbitrage
Economics, Sociology and Statistics Economie, Sociologie et Statistique	All employees Tous les employés	894	98	PIPS ⁶ IPSPC ⁶	Arbitration Arbitrage
Engineering and Land Survey Génie et Arpentage	All employees Tous les employés	1,407	343	PIPS ⁷ IPSPC ⁷	
Historical Research Recherche historique	All employees Tous les employés	83	9	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Law Droit	All employees Tous les employés	64	219	PIPS ⁸ IPSPC ⁸	
Mathematics Mathématiques	All employees Tous les employés	28	4	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Medicine Médecine	All employees Tous les employés	370	107	PIPS ⁹ IPSPC ⁹	Arbitration Arbitrage
Nursing Sciences infirmières	All employees Tous les employés	2,189	11	PIPS ¹⁰ IPSPC ¹⁰	Arbitration Arbitrage
Occupational and Physical Therapy Ergothérapie et Physiothérapie	All employees Tous les employés	70	0	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Pharmacy Pharmacie	All employees Tous les employés	75	1	PIPS ¹¹ IPSPC ¹¹	Arbitration Arbitrage
Psychology Psychologie	All employees Tous les employés	35	4	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Scientific Regulation Réglementation scientifique	All employees Tous les employés	401	53	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Scientific Research Recherche scientifique	All employees Tous les employés	1,367	130	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		7,800	1,062		

TABLE 1: Applications for Certification Granted from 1 April 1968 to 31 March 1969
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, du 1^{er} avril 1968 au 31 mars 1969

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Number of Managerial or Confidential Exclusions	Certified Bargaining Agent	Dispute Process ¹ Specified
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclues	Agent négociateur accrédité	Méthode de ¹ règlement des différends
C) Technical Category Catégorie technique					
Electronics Electronique	All employees Tous les employés	1,934	64	IBEW ¹² FITE ¹²	Conciliation Conciliation
Radio Operation Radiotélégraphie	All employees Tous les employés	1,148	0	PSAC AFPC	Conciliation Conciliation
Ships Officers Officiers de navire	All employees Tous les employés	1,202	90	CMSG ¹³ GMMC ¹³	
Social Science Support Soutien des sciences sociales	All employees Tous les employés	249	0	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		4,533	154		
D) Administrative and Foreign Service Category					
Administrative and Foreign Catégorie administrative et du soutien extérieur					
Commerce	All employees Tous les employés	480	80	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Commerce	All employees Tous les employés	496	56	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Computer Systems Administration Gestion des systèmes d'ordinateurs					

Information Services Services d'information	All employees Tous les employés	370	39	PSAC ¹⁴ AFPC ¹⁴	Arbitration Arbitrage
Programme Administration Gestion de l'exécution	All employees Tous les employés	8,070	1,877	PSAC ¹⁵ AFPC ¹⁵	Arbitration Arbitrage
Purchasing and Supply Achats et Approvisionnement	All employees Tous les employés	725	121	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		10,141	2,173		
E) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif					
Data Processing Traitement mécanique des données	All employees Tous les employés	1,339	0	PSAC ¹⁶ AFPC ¹⁶	Arbitration Arbitrage
TOTAL		1,339	0		
Total, all categories — toutes les catégories		37,857	3,397		
Separate Employers Employeurs distincts					
Defense Research Board Conseil de recherches pour la défense					
A) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du soutien extérieur	All employees Tous les employés	30	31	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
B) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif	All employees Tous les employés	312	188	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
C) Technical Category Catégorie technique	All employees Tous les employés	917	5	PSAC ¹⁷ AFPC ¹⁷	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — toutes les catégories		1,259	224		

TABLE 1: Applications for Certification Granted from 1 April 1968 to 31 March 1969
TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, du 1^{er} avril 1968 au 31 mars 1969

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Number of Managerial or Confidential	Certified Bargaining Agent	Dispute Process ¹ Specified
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclues	Agent négociateur accrédité	Méthode de ¹ règlement des différends
Fisheries Research Board Office des recherches sur les pêcheries					
A) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle	All employees Tous les employés	214	21	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — toutes les catégories		214	21		
National Film Board Office national du film					
A) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du soutien extérieur	All employees Tous les employés	112	49	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
B) Operational Category Catégorie de l'exploitation	All employees Tous les employés	73	0	PIPS IPSPC	Arbitration Arbitrage
C) Technical Category Catégorie technique	All employees Tous les employés	442	39	SGCT ¹⁸ SGCT ¹⁸	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — toutes les catégories		627	88		

National Research Council Conseil national de recherches A) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du soutien extérieur Administrative Service Employees Employés des services administratifs Information Services Employees Employés des services d'information Purchasing and Supply Employees Employés des achats et des approvisionnementnements Translation Employees Employés de la traduction B) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif Clerical, Regulatory and Office Equipment Employees Employés des commis aux écritures, aux règlements et mécanographie Data Processing Employees Employés du traitement mécanique des données	All employees	104	19	PIPS	Arbitration
	Tous les employés			IPSPC	Arbitrage
	All employees	36	26	RCEA	Arbitration
	Tous les employés			AECR	Arbitrage
	All employees	27	2	PIPS	Arbitration
	Tous les employés			IPSPC	Arbitrage
	All employees	13	2	RCEA	Arbitration
	Tous les employés			AECR	Arbitrage
	All employees	7	1	PIPS	Arbitration
	Tous les employés			IPSPC	Arbitrage
Total, all categories – toutes les catégories	All employees	47	0	RCEA	Conciliation
	Tous les employés			AECR	Conciliation
	All employees	530	38	RCEA	Arbitration
	Tous les employés			AECR	Arbitrage
	All employees	40	0	RCEA	Arbitration
	Tous les employés			AECR	Arbitrage
		804	88		
		40,761	3,818		
Total, all categories – Treasury Board and Separate Employers Total, toutes les catégories – Conseil du Trésor et Employeurs distincts					

¹ This table includes only the dispute process specified by bargaining agents that were certified during the present fiscal year. A dispute process specified by a bargaining agent during the present fiscal year but where the bargaining agent was certified during the previous fiscal year is included in Table 4.

¹ Ce tableau ne tient compte en ce qui concerne la spécification de la méthode de règlement des différends, que des agents négociateurs qui ont été accrédités au cours de l'année à l'étude. Le tableau 4 tient compte d'un cas où l'agent négociateur avait été accrédité au cours de l'année financière précédente, mais n'a spécifié qu'au cours de l'année à l'étude la méthode de règlement des différends par lui choisie.

² During the previous fiscal year, the CPU had applied for certification as bargaining agents for all non-supervisory employees in the postal operations group. The PSAC filed two intervenor's applications for certification relating to employees in the postal operations group, one for railway mail clerks and the other for part-time employees. The Board had determined that there were three appropriate units of non-supervisory employees in the postal operations group: (i) railway mail clerks, (ii) part-time employees, and (iii) the remainder of non-supervisory employees. The CPU was then certified as bargaining agents for the "remainder of non-supervisory employees" in the postal operations group (see First Annual Report, Table 2, footnote 3). In the present fiscal year, the Board certified the PSAC as bargaining agent for the railway mail clerks and dismissed the application of the CPU in so far as it related to the part-time employees as well as the PSAC intervenor's application for the part-time employees.

² Au cours de l'année financière précédente, le CUP avait demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur de tous les employés non-surveillants du groupe des opérations postales. L'AFPC avait déposé deux demandes d'intervenant en vue d'obtenir l'accréditation relativement aux employés du groupe des opérations postales, l'une visant les commis ambulants, et l'autre les employés à temps partiel. La Commission avait décidé qu'il y avait trois unités habiles à négocier collectivement dans le groupe des opérations postales (employés non-surveillants): (i) les commis ambulants, (ii) les employés à temps partiel, et (iii) les employés non-surveillants autres que les commis ambulants et les employés à temps partiel. Le CUP avait alors été accrédité à titre d'agent négociateur des "employés non-surveillants autres que les commis ambulants et les employés à temps partiel" (cf. premier rapport annuel, note explicative 3). Au cours de l'année financière à l'étude, la Commission a accrédité l'AFPC comme agent négociateur des commis ambulants et a rejeté la demande du CUP relativement aux employés à temps partiel, ainsi que la demande d'intervenant présentée par l'AFPC à l'égard de ces mêmes employés à temps partiel.

³ The PSAC was certified following the taking of a representation vote.

³ L'AFPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

⁴ The PSAC was certified following the taking of a representation vote.

⁴ L'AFPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

⁵ The PIPS was certified following the taking of a representation vote.

⁵ L'ISPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

⁶ The PIPS was certified following the taking of a representation vote.

⁶ L'ISPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

⁷ The PIPS was certified following the taking of a representation vote.

⁷ L'ISPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

⁸ See Table 3, footnote 3.

⁸ Voir le tableau 3, note 3.

⁹ See Table 3, footnote 4.

⁹ Voir le tableau 3, note 4.

¹⁰ See Table 3, footnote 5.

¹⁰ Voir le tableau 3, note 5.

¹¹ The PIPS was certified following the taking of a representation vote. An application for certification as bargaining agent for the employees in the pharmacy group by the PSAC was dismissed. See Table 2.

¹¹ L'ISPC a été accrédité à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation. La Commission a rejeté une demande présentée par l'AFPC en vue d'obtenir l'accréditation comme agent négociateur des employés du groupe de la pharmacie. Voir le tableau 2.

¹² See Table 2, footnote 4.

¹² Voir le tableau 2, note 4.

¹³ The CMSG was certified following the taking of a representation vote. See Table 2, footnote 5.

¹³ La GMMC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation. Voir le tableau 2, note 5.

¹⁴ See Table 2, footnote 7.

¹⁴ Voir le tableau 2, note 7.

¹⁵ See Table 2, footnote 8.

¹⁵ Voir le tableau 2, note 8.

¹⁶ The PSAC was certified following the taking of a representation vote.

¹⁶ L'AFPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation.

¹⁷ The PSAC was certified following the taking of a representation vote. See also Table 2, footnote 9.

¹⁷ L'AFPC a été accréditée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation. Voir aussi le tableau 2, note 9.

¹⁸ See Table 2, footnote 10.

¹⁸ Voir le tableau 2, note 10.

TABLE 2: Application for Certification Denied from 1 April 1968 to 31 March 1969¹
 TABLEAU 2: Demandes d'accréditation rejetées, du 1er avril 1968 au 31 mars 1969¹

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Applicant Requérant
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur			
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation			
Postal Operations Manutention du courrier	Part-time employees Employés à temps partiel	3,381 ²	CPU CUP
Postal Operations Manutention du courrier	Part-time employees Employés à temps partiel	3,381 ²	PSAC AFPC
Postal Operations Manutention du courrier	Railway mail clerks Commis ambulants	429 ²	CPU CUP
B) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle			
Pharmacy Pharmacie	All employees Tous les employés	76 ³	PSAC AFPC
C) Technical Category Catégorie technique			
Electronics Electronique	All employees Tous les employés	1,756 ⁴	IBEW FITE
Electronics Electronique	All employees Tous les employés	1,756 ⁴	PSAC AFPC
Ships Officers Officiers de navires	All employees Tous les employés	1,202 ⁵	PSAC AFPC
D) Administration and Foreign Service Category Catégorie administrative et du soutien extérieur			
Administrative Services Service administratifs	External Affairs Officers Agents des affaires extérieures	121 ⁶	PIPS IPSPC
Information Services Services d'information	All employees Tous les employés	315 ⁷	PIPS IPSPC
Programme Administration Gestion de l'exécution	Staff Postmasters Maîtres de Poste de bureaux urbains	380 ⁸	CPA ACMP
Total, all categories – Toutes les catégories		12,797	

TABLE 2: Application for Certification Denied from 1 April 1968 to 31 March 1969¹TABLEAU 2: Demandes d'accréditation rejetées, du 1er avril 1968 au 31 mars 1969¹

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Applicant Requérant
Separate Employers Employeurs distincts			
Defence Research Board Conseil de recherches pour la défense			
A) Technical Category Catégorie technique	Defence Research Technical Officers Agents techniques de recherches pour la défense	216 ⁹	PIPS IPSPC
National Film Board Office national du film			
A) Technical Category Catégorie technique	Certain classes of employees Certaines classes d'employés	191 ¹⁰	PSAC AFPC
Total, all categories — Toutes les catégories		407	
Total, all categories — Treasury Board and Separate Employers		13,204	
Total, toutes les catégories — Conseil du Trésor et Employeurs distincts			

¹ This table includes only cases in which an employee organization filed an originating application for certification. It does not include cases in which an employee organization filed an intervener's application for certification after an originating application had been made by another employee organization and in which the intervener's application was dismissed.

¹ Ce Tableau ne tient compte que des cas où une association d'employés a déposé la première demande d'accréditation originaire. On n'y a pas inclus les cas où une association d'employés a déposé une demande d'accréditation d'intervenant après qu'une autre association d'employés eut déjà présenté une demande, et où la demande de l'intervenant a été rejetée.

² See Table 1, footnote 2.

² Voir le tableau 1, note 2.

³ See Table 1, footnote 11.

³ Voir le tableau 1, note 11.

⁴ Applications for certification as bargaining agent for employees in the electronics group made by both the IBEW and the PSAC were dismissed, the dismissal of the application of the PSAC following the taking of a representation vote. Subsequently, the IBEW made a new application for certification and was certified. See Table 1.

⁴ Les demandes présentées par la FITE et l'AFPC en vue d'obtenir l'accréditation comme agent négociateur de tous les employés du groupe de l'électronique ont été rejetées. Dans le cas de l'AFPC, la demande d'accréditation a été rejetée à la suite de la tenue d'un scrutin de représentation. Par la suite, la FITE a présenté une nouvelle demande et a été accréditée. Voir le tableau 1.

- ⁵ Applications for certification as bargaining agent for employees in the ships officers group were made by both the CMSG and the PSAC. The two applications were consolidated and a representation vote directed in which voters were offered a choice between the CMSG and the PSAC. The majority of voters marked their ballots in favour of the CMSG. That organization was certified and the application of the PSAC was dismissed.
- ⁵ La GMMC et l'AFPC ont présenté une demande chacune en vue d'obtenir l'accréditation comme agent négociateur des employés du groupe des officiers de marine. Les deux demandes ont été réunies (pour fins d'audition) et la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation qui permettrait aux votants de choisir entre la GMMC et l'AFPC. La majorité des votants s'étant prononcée en faveur de la GMMC, cette dernière a été accréditée et la demande de l'AFPC a été rejetée.
- ⁶ Estimate only. The previous year, the PSAC had made an application for certification as bargaining agent for all employees in the administrative services group. After the terminal date fixed for the PSAC application in accordance with the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, but before the date of the hearing of the PSAC application, the PIPS made an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit of external affairs officers in the administrative services group. The processing of the PIPS application was postponed until after the disposition of the PSAC application. The PSAC was subsequently (during the first fiscal year) certified as bargaining agent for all employees in the administrative services group (see First Annual Report, Table 1). In the present fiscal year, the application of the PIPS was dismissed.
- ⁶ Nombre estimatif seulement. Au cours de l'année précédente, l'AFPC avait présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés du groupe des services administratifs. Après la date limite fixée pour la demande de l'AFPC en application du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, mais avant la date prévue pour l'audition de cette demande, l'IPSPC avait présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur d'une unité de négociation composée des agents des affaires extérieures compris dans le groupe des services administratifs. L'étude de la demande de l'IPSPC avait été remise jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue relativement à la demande de l'AFPC. Par la suite (au cours de la première année financière) l'AFPC avait été accréditée comme agent négociateur de tous les employés du groupe des services administratifs (ch. premier rapport annuel, tableau 1). Au cours de l'année financière à l'étude, la demande de l'IPSPC a été rejetée.
- ⁷ The PSAC subsequently applied to be certified as bargaining agent for the employees in the information services group and it was so certified. See Table 1.
- ⁷ L'AFPC a par la suite demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur des employés du groupe des services d'information, et a de fait obtenu cette accréditation. Voir le tableau 1.
- ⁸ Estimate only. The PSAC applied for certification as bargaining agent for all employees in the programme administration group. The CPA, relying on s. 26(5) of the Act, applied for certification as bargaining agent for the staff postmasters in the programme administration group. The Board held that all employees in the programme administration group constituted an appropriate unit, certified the PSAC and dismissed the application of the CPA. See Table 1.
- ⁸ Nombre estimatif seulement. L'AFPC a demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur de tous les employés du groupe de la gestion de l'exécution. Invoquant l'article 26(5) de la Loi, l'ACMP a présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur des maîtres de poste de bureaux urbains qui font partie du groupe de la gestion de l'exécution. La Commission a décidé que tous les employés du groupe de la gestion de l'exécution constituent une unité d'employés habile à négocier collectivement, a accrédité l'AFPC et a rejeté la demande de l'ACMP. Voir le tableau 1.
- ⁹ Estimate only. The PSAC made an application for certification as bargaining agent for all employees in the technical category. After the terminal date fixed for the PSAC application in accordance with the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, but before the date of the hearing of the PSAC application, the PIPS made an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit of defence research technical officers in the technical category. The processing of the PIPS application was postponed until after the disposition of the PSAC application. The PSAC was subsequently certified as bargaining agent for all employees in the technical category (see Table 1) and the application of the PIPS was then dismissed.
- ⁹ Nombre estimatif seulement. L'AFPC avait présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés de la catégorie technique. Après la date limite fixée pour la demande de l'AFPC en application du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, mais avant la date prévue pour l'audition de cette demande, l'IPSPC a présenté une demande d'accréditation comme agent négociateur des agents techniques de recherches pour la défense compris dans la catégorie technique. L'étude de la demande de l'IPSPC a été remise jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue relativement à la demande de l'AFPC. Cette dernière a été accréditée par la suite comme agent négociateur de tous les employés de la catégorie technique (voir le tableau 1) et la demande de l'IPSPC a été alors rejetée.
- ¹⁰ Estimate only. The CSGT applied for certification as bargaining agent for all employees in the technical category. The PSAC applied for certification as bargaining agent for certain employees in the technical category. The Board held that all employees in the technical category constituted one appropriate bargaining unit, certified the CSGT (see Table 1) and dismissed the application of the PSAC.
- ¹⁰ Nombre estimatif seulement. Le SGCT a demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur de tous les employés de la catégorie technique, et l'AFPC a présenté une demande similaire à l'égard de certains employés de la catégorie technique. La Commission a décidé que tous les employés de la catégorie technique constituent une unité d'employés habile à négocier collectivement, a accrédité la S.G.C.T. (voir le tableau 1) et a rejeté la demande de l'AFPC.

TABLE 3: Applications for Certification Withdrawn from 1 April 1968 to 31 March 1969¹TABLEAU 3: Demandes d'accréditation retirées, du 1^{er} avril 1968 au 31 mars 1969¹

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Applicant Requérant
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur			
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation			
Printing Operations Group Services d'imprimerie	Supervisory Surveillants	100 ²	CGAU CUAG
B) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle			
Law Droit	All employees Tous les employés	57 ³	PIPS IPSPC
Medicine Médecine	All employees Tous les employés	233 ⁴	PIPS IPSPC
Nursing Sciences infirmières	All employees Tous les employés	813 ⁵	PIPS IPSPC
University Teaching Enseignement universitaire	All employees Tous les employés	199 ²	PIPS IPSPC
C) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du service extérieur			
Financial Administration Gestion des finances	All employees Tous les employés	734 ²	PSAC AFPC
Total, all categories — toutes les catégories		2,136	

¹ This table includes only cases in which an employee organization filed an originating application for certification. It does not include cases in which an employee organization filed an intervener's application for certification after an originating application had been made by another employee organization and in which the intervener's application was subsequently withdrawn.

¹ Ce tableau ne tient compte que des cas où une association d'employés a déposé une demande d'accréditation originaire. On n'y a pas inclus les cas où une association d'employés a déposé une demande d'accréditation d'intervenant après qu'une autre association d'employés eut déjà présenté une demande, et où l'intervenant a par la suite retiré sa demande.

² Estimate only.

² Nombre estimatif seulement.

³ Estimate only. Subsequent to the withdrawal of this application, the PIPS filed a new application for certification as bargaining agent for all employees in the law group and was certified. See Table 1.

³ Nombre estimatif seulement. Après le retrait de cette demande, l'IPSPC a déposé une nouvelle demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés du groupe du droit, et a été accrédité. Voir le tableau 1.

⁴ Estimate only. Subsequent to the withdrawal of this application, the PIPS filed a new application for certification as bargaining agent for all employees in the medicine group and was certified. See Table 1.

⁴ Nombre estimatif seulement. Après le retrait de cette demande, l'IPSPC a déposé une nouvelle demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés du groupe de la médecine, et a été accrédité. Voir le tableau 1.

⁵ Estimate only. Subsequent to the withdrawal of this application, the PIPS filed a new application for certification as bargaining agent for all employees in the nursing group and was certified. See Table 1.

⁵ Nombre estimatif seulement. Après le retrait de cette demande, l'IPSPC a déposé une nouvelle demande d'accréditation comme agent négociateur de tous les employés du groupe des sciences infirmières, et a été accrédité. Voir le tableau 1.

TABLE 4: Dispute Process Specifications Filed During the Fiscal Year 1968-69, for Bargaining Units for which Bargaining Agents Certified During Fiscal Year 1967-68

TABLEAU 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends produits au cours de l'année financière 1968-69 à l'égard d'unités de négociation pour lesquelles les agents négociateurs ont été accrédités pendant l'année financière 1967-68

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Certified Bargaining Agent Agent négociateur accrédité	Dispute Process Specified Méthode de règlement des différends
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur				
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation				
General Labour and Trades				
Manoeuvres et Hommes de métier	Non-supervisory Supervisory Non-surveillants Surveillants	19,856 1,853	PSAC PSAC AFPC AFPC	Arbitration Arbitration Arbitrage Arbitrage
General Services	Non-supervisory Supervisory Non-surveillants Surveillants	13,272 1,083	PSAC PSAC AFPC AFPC	Arbitration Arbitration Arbitrage Arbitrage
Services divers				
TOTAL		36,064		
B) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle				
Auditing Vérification	All employees Tous les employés	2,045	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		2,045		

TABLE 4: Dispute Process Specifications Filed During the Fiscal Year 1968-69, for Bargaining Units for which Bargaining Agents Certified During Fiscal Year 1967-68

TABLEAU 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends produits au cours de l'année financière 1968-69 à l'égard d'unités de négociation pour lesquelles les agents négociateurs ont été accrédités pendant l'année financière 1967-68

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Certified Bargaining Agent Agent négociateur accrédité	Dispute Process Specified Méthode de règlement des différends
C) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du Service extérieur				
Administrative Services Services administratifs	All employees Tous les employés	1,313	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Foreign Affairs Affaires extérieures	All employees Tous les employés	467	PAFSC APASE	Arbitration Arbitrage
Welfare Programmes Programmes de bien-être social	All employees Tous les employés	953	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		2,733		
D) Technical Category Catégorie technique				
Drafting and Illustrations Dessin et illustrations	All employees Tous les employés	1,748	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Engineering and Scientific Support Soutien technologique et scientifique	All employees Tous les employés	5,252	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
General Technical Techniciens divers	All employees Tous les employés	2,740	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Photography Photographie	All employees Tous les employés	187	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Primary Products Inspection Inspection des produits primaires	All employees Tous les employés	1,862	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Technical Inspection Inspection technique	All employees Tous les employés	1,317	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
TOTAL		13,106		

E) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif	Clerical and Regulatory Commis aux écritures et aux règlements	All employees Tous les employés	33,527	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Communications Communications	All employees Tous les employés	900	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Office Equipment Mécanographie	All employees Tous les employés	665	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Telephone Operation Téléphonistes	All employees Tous les employés	561	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	TOTAL		35,653		
	Total, all categories – toutes les catégories		89,601		
F) Fisheries Research Board Office des recherches sur les pêcheries	Separate Employers Employeurs distincts				
	Defence Research Board Conseil de recherches pour la défense				
	A) Operational Category Catégorie de l'exploitation	All non-supervisory Employees in the Category Tous les employés non- surveillants dans la Catégorie	629	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
		All supervisory Employees in the Category Tous les employés surveil- lants dans la Catégorie	71	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
	Total, all categories – toutes les catégories		700		
	Fisheries Research Board Office des recherches sur les pêcheries				
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation		All employees in the Category other than ships crews Tous les employés dans la Catégorie, autres que les équipages de navires	33	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage

TABLE 4: Dispute Process Specifications Filed During the Fiscal Year 1968-69, for Bargaining Units for which Bargaining Agents Certified During Fiscal Year 1967-68

TABLEAU 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends produits au cours de l'année financière 1968-69 à l'égard d'unités de négociation pour lesquelles les agents négociateurs ont été accrédités pendant l'année financière 1967-68

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Certified Bargaining Agent Agent négociateur accrédité	Dispute Process Specified Méthode de règlement des différends
B) Technical Category Catégorie technique	Ships crews Les équipages de navires All employees in the Category other than ships officers Tous les employés dans la Catégorie, autres que les Officiers de navire	64 244	PSAC AFPC PSAC AFPC	Conciliation Conciliation Arbitrage Arbitrage
C) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif	All employees in the Category Tous les employés dans la Catégorie	64	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — toutes les catégories		405		
National Research Council Conseil national de recherches				
A) Technical Category Catégorie technique	All employees in the Category Tous les employés dans la Catégorie	1,179	RCEA AECR	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — toutes les catégories		1,179		
Total, all categories — Treasury Board and Separate Employers Total, toutes les catégories — Conseil du Trésor et Employeurs distincts		91,885		

**Table 5: Reports Issued by the Pay Research Bureau
(April 1, 1968 – March 31, 1969)**

During the year, the Pay Research Bureau issued 121 formal reports covering a wide range of occupations and special subjects. Most of these reports were of a confidential nature, in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. All were made available to the Treasury Board or separate employers, as defined in the Public Service Staff Relations Act, and to the appropriate bargaining agent certified to represent employees in the Public Service of Canada, for their confidential use in collective bargaining. The majority of the Bureau's reports are issued in French as well as English; the statistics below include both.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the government's classification and pay system. In most cases, presentations included regional and metropolitan as well as national breakdowns, and a variety of statistical measures. Information on forecast rates reflected in collective agreements was included where applicable. Reports fell under six major headings.

Operational: For the wide range of different occupations in the Operational Category, the Bureau conducted one major survey and several special studies resulting in twenty reports, including one on selected classes representing all occupational groups within the Operational Category, with the exception of the Light-keepers Group. The special studies undertaken last year on supervisory trades classes were incorporated into the main survey and expanded. New special studies were undertaken on supervisory levels in other occupational groups. Data from the Canada Department of Labour Wage Rate Survey were specially selected and processed according to the requirements of employers and bargaining agents in the Public Service of Canada.

Administrative: Twenty-five reports were prepared relating to classes falling in the Administrative and Foreign Service and Administrative Support Categories, and covering such occupations as computer systems analysts and programmers, internal auditors, information officers, personnel administrators and related office classes.

**Tableau 5: Rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements
(1^{er} avril 1968 au 31 mars 1969)**

Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié 121 rapports officiels portant sur un large éventail d'occupations et sur de nombreux sujets particuliers. La majeure partie de ces rapports étaient confidentiels, conformément aux engagements pris en ce sens envers les employeurs du secteur privé qui ont fourni des données au Bureau. Tous ces rapports ont été mis à la disposition du Conseil du Trésor ou des employeurs distincts définies dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ainsi que de l'agent négociateur compétent accrédité comme représentant d'employés de la Fonction publique du Canada, pour qu'ils s'en servent, sans toutefois les divulguer, dans les négociations collectives. La plupart des rapports du Bureau sont publiés en français comme en anglais; les chiffres indiqués ci-dessous comprennent les deux versions.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues de l'industrie ou de la Fonction publique au sujet d'une classe d'employés ou d'un groupe de classes et se rattachant aux groupes d'occupations qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du gouvernement. La plupart du temps, ils présentent une ventilation régionale, métropolitaine et même nationale et une variété de mesures statistiques. Chaque fois que la chose s'y prêtait, on a inclus les taux prévus que l'on pouvait dégager des conventions collectives. Les rapports se rangent sous six rubriques principales.

Catégorie de l'exploitation: En ce qui concerne la grande variété d'occupations qui composent la catégorie de l'exploitation, le Bureau a effectué une grande enquête et plusieurs études spéciales qui ont abouti à vingt rapports, dont l'un sur des classes choisies qui représentaient tous les groupes d'occupations de la catégorie de l'exploitation, à l'exception du groupe des gardiens de phare. Les études spéciales entreprises l'année dernière sur les classes des surveillants d'hommes de métier ont été incorporées au rapport principal et élargies. De nouvelles études spéciales ont été entreprises sur les niveaux des emplois de surveillance dans d'autres occupations. Les données de l'enquête sur les taux de salaires effectuée par le ministère du Travail du Canada ont fait l'objet d'un tri spécial et ont été traitées conformément aux exigences des employeurs et des agents négociateurs de la Fonction publique du Canada.

Emplois administratifs: Vingt-cinq rapports ont été rédigés sur des classes de la catégorie administrative et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif, notamment celles des analystes et programmeurs de systèmes d'ordinateurs, des vérificateurs, des agents d'information, des administrateurs du personnel et les diverses classes d'employés de bureau qui s'y rattachent.

Employee Benefits: A survey of both the nature and costs of selected benefits and working conditions in industry and government was conducted early in 1968. One comprehensive report released in the fall comprised the only major Canadian study of this type and was given wide distribution. Three other detailed reports were issued to participants on request. Also, a number of special studies based on the survey data were prepared in response to Public Service bargaining needs. A confidential report on employer costs in the Public Service was also issued.

Scientific and Professional: Thirty-five reports were issued presenting industrial or Public Service data on occupational groups such as architects, engineers, medical officers, economists-statisticians, research scientists, public health nurses, social workers and teachers.

Technical: Twenty reports were prepared on the Technical Category. These included technicians, technologists, draftsmen, technical inspectors and x-ray technicians. In addition, two reports on specialized occupations were issued: model shop technician, specification writer and interior designer.

Miscellaneous: Ten reports were issued covering such subjects as the composition and characteristics of the Public Service, economic trends, recruiting rates and requirements for university and technological institute graduates.

Avantages complémentaires des employés: Une enquête portant à la fois sur la nature et les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail sélectionnés dans l'industrie et les services du gouvernement a été menée au début de l'automne 1968. Un rapport complet publié à l'automne et contenant la seule étude d'envergure de ce genre au Canada a été diffusé sans restriction. Trois autres rapports détaillés ont été envoyés aux participants sur demande. Un grand nombre d'études spéciales fondées sur les informations obtenues au cours de l'enquête ont également été entreprises pour répondre aux besoins des négociations collectives dans la Fonction publique. Un rapport confidentiel sur les dépenses des employeurs de la Fonction publique a aussi été publié.

Catégorie scientifique et professionnelle: Le Bureau a publié trent-cinq rapports fondés sur les données émanant de l'industrie ou de la Fonction publique et visant certains groupes d'occupations, notamment les architectes, les ingénieurs, les médecins, les économistes -statisticiens, les chercheurs scientifiques, les infirmières hygiénistes, les travailleurs sociaux et les enseignants.

Catégorie technique: Vingt rapports ont été rédigés sur des classes de cette catégorie, et notamment sur les techniciens, technologues et dessinateurs, les inspecteurs techniques et les techniciens en rayon-X. De plus deux rapports portant sur des emplois spécialisés ont été publiés: ils visent les techniciens de maquettes et modèles, les rédacteurs de devis et les décorateurs-ensemblers.

Divers: Dix rapports ont été publiés sur des sujets comme la composition et les caractéristiques de la Fonction publique, les tendances de l'économie, les taux de recrutement et la demande concernant les diplômés des universités et instituts technologiques.



Public Service
Staff Relations
Board

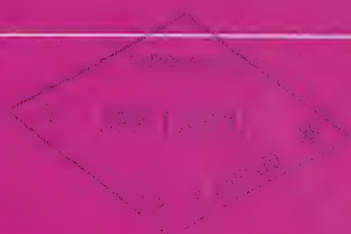
Commission
des relations
de travail dans
la Fonction
publique

Third
Annual Report

Troisième
Rapport annuel

1969•70

1969•70





Public Service
Staff Relations
Board

Commission
des relations
de travail dans
la Fonction
publique

Third
Annual Report

Troisième
Rapport annuel

1969•70

1969•70



©
Information Canada
Ottawa, 1971

Cat. No.: SR1-1970

©
Information Canada
Ottawa, 1971

N° de cat.: SR1-1970

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — J. Finkelman, Q.C./c.r. — *Président*
 Vice-Chairman — G.E. Gauthier, S.M. — *Vice-président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.
 P. Davis, Ottawa
 R. Doucet, Montreal
 J. Guilbault, Montreal

Members Representing Employee Interest*
*Membres représentant les intérêts des employés**

A. Andras, Ottawa
 S. Frankel, Montreal
 E. O'Connor, Vancouver

Secretary — M. Garneau — *Secrétaire*
 Registrar — G.E. Plant — *Greffier*

PAY RESEARCH BUREAU
BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Director — T.J. Wilkins — *Directeur*

PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL
TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — Justice/Juge André Montpetit, Montreal — *Président*

Members Representing Employer Interest
Membres représentant les intérêts de l'employeur

Marius G. Bergeron, Q.C./c.r. Montreal
 R.G. Herbert, Vancouver
 R.V. Hicks, Q.C./c.r. Montreal
 I.M. MacKeigan, Q.C./c.r. Halifax
 Jean Massicotte, Q.C./c.r. Montreal

Members Representing Employee Interest
Membres représentant les intérêts des employés

Robert G. Burns, Montreal
 F. Chafe, Ottawa
 S.M. Jamieson, Vancouver
 Arthur M. Kruger, Toronto
 W. Leonard, Regina

GRIEVANCE ADJUDICATORS
ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator — E.B. Jolliffe, Q.C./c.r. Ottawa — *Arbitre en chef*
 Adjudicators — R.D. Abbott, Ottawa — *Arbitres*
 — H.W. Arthurs, Toronto
 — Gaston DesCôteaux, Ottawa
 — W.S. Martin, Q.C./c.r. Winnipeg
 — V. Melançon, Montreal
 — F. Morin, Quebec
 — J.F.W. Weatherill, Toronto

165 Sparks Street
 P.O. Box 1525
 Station B
 Ottawa 4, Ontario, Canada.
 March 31, 1970

*165, rue Sparks
 C.P. 1525
 Succursale postale "B"
 Ottawa 4 (Ont.) Canada.
 le 31 mars 1970*

*Professor J.R. Cardin resigned in October 1969 and his replacement had not been appointed by year's end.

*Le professeur J.-R. Cardin a donné sa démission en octobre 1969 et son remplaçant n'a pas encore été nommé à la fin de l'année.

TABLE OF CONTENTS

Page		Paragraph
8	INTRODUCTION	1 – 6
12	APPLICATION	
	P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure	7
14	ADMINISTRATION	
	Public Service Staff Relations Board	8
	Public Service Arbitration Tribunal	9
	Adjudicators	10
	Public Service Staff Relations Board meetings	11
18	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD	
	Certification	12 – 19
	Revocation of certification	20
	Managerial or confidential designations in the course of the certification process	21
	“Post-certification” designation of managerial or confidential persons	22
	Dispute process specification	23 – 24
	Designation of employees under section 79 of the Act	25 – 28
	Complaints	29 – 30
	Strike declaration	31
	Consent to prosecute	32
	Extension of period for implementing collective agreement	33
	Questions of law or jurisdiction	34
	Grievance forms	35
32	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD	
	Conciliators	36 – 41
	Conciliation boards	42
36	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL	43 – 44
38	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS	45 – 57
46	COLLECTIVE AGREEMENTS	58
	Time factors in first-round agreements	59 – 64
	Changes in terms of employment	65 – 69
54	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS	70
	Employee organizations	71
	Bargaining units	72
	Evidence of desire of employees to be represented by employee organization	73

TABLE DES MATIÈRES

Page		Paragraphe
9	INTRODUCTION	1 - 6
13	APPLICATION	
	Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.R.	7
15	ADMINISTRATION	
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique.	8
	Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique	9
	Arbitres	10
	Réunions de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.	11
19	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTIS- SANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
	Accréditation	12 - 19
	Annulation de l'accréditation	20
	Désignation, au cours de la procédure d'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.	21
	Désignation, « postérieurement à l'accréditation », de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	22
	Spécification de la méthode de règlement des différends	23 - 24
	Désignation des employés aux termes de l'article 79 de la Loi	25 - 28
	Plaintes	29 - 30
	Déclaration qu'une grève est légale ou illégale	31
	Autorisation de poursuivre	32
	Prolongation du délai de mise en œuvre de la convention collective ..	33
	Questions de droit ou de compétence	34
	Formules de grief	35
33	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTIS- SANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
	Conciliateurs	36 - 41
	Bureaux de conciliation	42
37	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTIS- SANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	43 - 44
39	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTIS- SANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES	45 - 57
47	CONVENTIONS COLLECTIVES	58
	Le facteur « délais » dans les conventions de la première série	59 - 64
	Changements dans les conditions d'emploi.	65 - 69
55	QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION	70
	Associations d'employés	71
	Unités de négociation	72
	Preuve du désir des employés d'être représentés par une association d'employés	73
	Preuve indiquant que la majorité des employés d'une unité de négo- ciation désire qu'une association d'employés les représente	74 - 75
	Motifs d'annulation de l'accréditation	76

TABLE OF CONTENTS (cont'd)

Page		Paragraph
	Proof that majority of employees in bargaining unit wish an employee organization to represent them	74 – 75
	Grounds for revocation of certification	76
	Designation of employees under section 79 of the Act	77
	Grounds for extending period for implementing collective agreement	78 – 79
	Failure to bargain in good faith	80
	Complaints of non-compliance with section 51 or 56 – General	81
	Failure to continue in force existing terms and conditions of employment under section 51	82
	Failure to implement collective agreement within time limit fixed by section 56	83 – 88
	References on law or jurisdiction under section 23 of the Act	89 – 92
72	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	
	Form and substance of grievances	93 – 94
	Non-adjudicable grievances	95 – 96
	Group grievances	97
	Absence of power to subpoena	98
	Importance of precedent	99
	Discretionary powers and unreasonable exercise of rights	100
	Factual considerations in applying collective agreements	101 – 104
	Bargaining agents in conflict	105
	References under section 98 by bargaining agents	106 – 107
	Disciplinary suspensions	108 – 109
	Abandonment not adjudicable	110
	Professional standards	111
	Sickness not just cause for discipline	112
	Standard of care for employer	113
82	PAY RESEARCH BUREAU	
	Introduction	114 – 115
	Advisory Committee on Pay Research	116 – 117
	Research activities	118
	The 1969-70 survey program	119 – 120
	Co-operative arrangements	121 – 123
	Distribution of reports	124
86	APPRECIATION	125
89	APPENDICES	
	List of Abbreviations	
90	Table 1: Applications for Certification Granted	
94	Table 2: Applications for Certification Denied	
94	Table 3: Applications for Certification Withdrawn	
95	Table 4: Dispute Process Specifications	
96	Summary of Reports Issued by the Pay Research Bureau	

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page		Paragraphe
	Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi.	77
	Motifs pour prolonger le délai de mise en œuvre d'une convention collective	78 - 79
	Omission de négocier de bonne foi	80
	Plaintes alléguant l'inobservation des articles 51 ou 56—Généralités. .	81
	Omission de continuer de donner effet aux conditions d'emploi devant demeurer en vigueur aux termes de l'article 51.	82
	Omission de mettre en œuvre une convention collective dans le délai prescrit par l'article 56	83 - 88
	Questions de droit ou de compétence renvoyées en vertu de l'article 23 de la Loi	89 - 92
73	QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	
	La forme et le fond des griefs	93 - 94
	Griefs non arbitrables	95 - 96
	Griefs collectifs	97
	Absence du pouvoir d'assignation	98
	Valeur du précédent	99
	Pouvoirs discrétionnaires et exercice abusif des droits	100
	Considération des faits dans l'application des conventions collectives	101 - 104
	Conflit entre agents négociateurs	105
	Affaires renvoyées par les agents négociateurs en vertu de l'article 98	106 - 107
	Suspensions disciplinaires.	108 - 109
	Irrecevabilité d'un grief faisant suite à une déclaration d'abandon de poste	110
	Normes professionnelles.	111
	La maladie n'est pas un motif fondé de discipline	112
	Responsabilité de l'employeur	113
83	BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	
	Introduction	114 - 115
	Comité consultatif de recherches sur les traitements	116 - 117
	Travaux de recherches	118
	Programme d'enquêtes (1969-1970)	119 - 120
	Accords de collaboration	121 - 123
	Diffusion des rapports	124
		125
87	APPRÉCIATION	
89	APPENDICES	
	Abbreviations Employées dans les Tableaux	
90	Tableau 1: Demandes d'accréditation accordées	
94	Tableau 2: Demandes d'accréditation rejetées	
94	Tableau 3: Demandes d'accréditation retirées	
95	Tableau 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends	
97	Résumé des rapports publiés par le Bureau de Recherches sur les traitements	

THIRD ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD for the period ended March 31, 1970

INTRODUCTION

1. The three years that have elapsed since the Public Service Staff Relations Act came into force have been eventful and precedent setting. The principles that are established by and under the Public Service Staff Relations Act and the settlement of terms and conditions of employment affecting public servants are of significance for the labour relations process, not only in the federal Public Service but also in the public and in the private sectors in other jurisdictions.

2. In the three-year period, bargaining agents were certified for 114 bargaining units comprising about 198,000 employees¹. No bargaining agents had been certified for four of the occupational groups in the central administration (i.e., "Treasury Board" employees) specified and defined by the Public Service Commission under section 26(1) of the Public Service Staff Relations Act and for some employees of separate employers. It is impossible to ascertain with any degree of certainty the number of employees not represented by a bargaining agent, but a rough estimate would be less than 2,000 at most. Slightly over 6% of public servants have been excluded from bargaining as persons "employed in a managerial or confidential capacity". The bargaining-agent role was divided among 13 employee organizations, the largest of which were the Public Service Alliance of Canada (53 units embracing 133,000 employees), the Professional Institute of the Public Service of Canada (39 units embracing about 13,000 employees) and the Council of Postal Unions (2 units embracing 27,500).

3. Although circumstances of employer-employee relations vary considerably between the public services of Canada and the United States, it is of some interest to compare the extent of certification in Canada under the Public Service Staff Relations Act (about 99% of eligible employees) with the proportion of employees in the United States federal departments and agencies represented by unions holding exclusive recognition rights for purposes of collective bargaining under Executive Order 10988. For all occupations in all United States federal departments and agencies, the proportion represented by unions having such exclusive rights in November 1969 was 54%.² The difference in proportions is even more marked when only white-collar workers are considered. In the Public Service of Canada, about 98% of eligible white-collar workers³ are included in bargaining units for which bargaining agents have been certified. In the U.S. federal civil service, only 29% of

¹ This number does not include persons employed in a managerial or confidential capacity.

² See *Union Recognition in the Federal Government: Statistical Report and Listings by Agency*, U.S. Civil Service Commission, Office of Labor-Management Relations, November 1969. It is not clear from this publication whether or not the percentage represents the proportion of civil servants inclusive of persons who are managerial executives and persons employed in personnel work and who, under the Executive Order, may not be included in bargaining units.

³ For present purposes, the term "white-collar workers" in the Public Service of Canada has been used to describe employees in all occupational categories other than the operational category. It should be noted, however, that a considerable number of employees in the operational category, e.g. clerical employees in the Post Office, could properly be regarded as white-collar workers in the commonly accepted sense of that term.

TROISIÈME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

pour la période terminée le 31 mars 1970

INTRODUCTION

1. Les trois années qui se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont été fertiles en événements et ont établi des précédents. Les principes établis sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et le règlement des conditions d'emploi qui touchent les fonctionnaires ont une répercussion sur le mécanisme des relations de travail non seulement dans la Fonction publique fédérale, mais aussi dans le secteur public et dans le secteur privé sous d'autres sphères de compétence.

2. Pendant cette période de trois ans, des agents négociateurs ont été accrédités pour 114 unités de négociation comprenant environ 198,000 employés¹. Aucun agent négociateur n'a été accrédité pour quatre des groupes d'occupation de l'administration centrale (c'est-à-dire les employés du « Conseil du Trésor ») spécifiés et définis par la Commission de la Fonction publique aux termes de l'article 26(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ni pour quelques employés d'employeurs distincts. Il n'est pas possible d'établir avec précision le nombre d'employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, mais une estimation approximative n'établirait pas à plus de 2,000 le nombre de ces employés. Un peu plus de 6 p. 100 des fonctionnaires ont été exclus de la négociation à titre de personnes « préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ». Treize associations d'employés se sont partagées le rôle d'agent négociateur, dont (la plus grande) l'Alliance de la Fonction publique du Canada (53 unités de négociation comprenant 133,000 employés), l'Institut professionnel du Service public du Canada (39 unités comprenant environ 13,000 employés) et le Conseil des Unions des employés des postes (deux unités comprenant 27,500 employés).

3. Bien qu'il existe une énorme différence en ce qui concerne les relations employeur-employé, entre la fonction publique au Canada et celle aux États-Unis, il serait intéressant de comparer l'étendue de l'accréditation au Canada sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (environ 99 p. 100 de tous les employés ayant droit) avec la proportion des employés des ministères et organismes fédéraux aux États-Unis qui sont représentés par des syndicats qui, en vertu du décret présidentiel 10988, ont des droits exclusifs de reconnaissance syndicale aux fins de la négociation collective. Pour tous les employés de tous les ministères et organismes fédéraux aux États-Unis, la proportion des employés représentés par des syndicats détenant de tels droits exclusifs s'élevait à 54 p. 100 en novembre 1969². La différence entre les deux groupes est encore plus profonde si l'on ne prend en considération que les employés de bureau. Environ 98 p. 100³ des employés de bureau admissibles de la Fonction publique du Canada sont membres d'unités de négociation pour lesquelles des agents négociateurs ont été accrédités. Dans la

¹ Ce nombre n'inclue pas les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

² Voir *Union Recognition in the Federal Government: Statistical Report and Listings by Agency*, U.S. Civil Service Commission, Office of Labor-Management Relations, novembre 1969. La publication n'établit pas clairement si le pourcentage comprend les fonctionnaires occupant des fonctions de gestion au niveau supérieur et les personnes employées dans le domaine du personnel qui, aux termes du décret présidentiel, ne peuvent être inclus dans les unités de négociation.

³ Dans le présent rapport, l'expression « employés de bureau » appliquée à la Fonction publique du Canada a été utilisée pour décrire les employés de toutes les catégories d'occupation autres que celle de l'exploitation. Il faut cependant noter qu'un grand nombre d'employés de cette dernière catégorie, notamment les employés aux écritures du ministère des Postes, pourraient normalement être considérés comme employés de bureau, au sens reconnu de l'expression.

white-collar workers⁴ are represented in the bargaining process. The proportion of white-collar employees in the federal Public Service who are represented by bargaining agents is also high in relation to other jurisdictions in Canada; the latest statistics available indicate that, excluding the federal Public Service, only about 17%⁵ of white-collar workers in Canada are covered by collective agreements.

4. Collective agreements had been signed for 108 bargaining units by the end of the three-year period, which coincides roughly with the end of the first round of bargaining. It is heartening to note that approximately 75% of the agreements were concluded as the result of the joint efforts of bargaining agent and employer, without recourse to third party assistance or intervention. Another 17% were settled simply with the assistance of a conciliator appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board at the request of one of the parties, most frequently the bargaining agent but occasionally the employer, or the employer and the bargaining agent jointly.

5. During the three-year period the process for the settlement of disputes led to only one strike, that of the non-supervisory employees in the postal operations group in the summer of 1968. This bargaining unit was one of fourteen for which conciliation was specified as the process for settling differences unresolved in bargaining. A conciliation board had been established and had made its report before the strike was called, as required under the Act. In three other cases settlements were achieved in the course of conciliation board proceedings. Among the 100 bargaining units that chose binding arbitration as the means for settling differences, there were six disputes settled by arbitral awards over the three-year period. In addition there were a number of disputes referred to arbitration in which the parties reached a settlement before or during the course of the arbitration proceedings.

6. Three years' experience may be regarded as too short a period in which to arrive at a definitive appraisal of the value of the Act or to come to any conclusions as to the course the legislation may or should take in the future. On the other hand, in this age of fast and turbulent change, which has been described as the "age of discontinuity", that which constitutes adequate experience is never clear, and, in any case, the facts and insights relating to the operation of the Act given in this and the first two annual reports may permit the reader to come to some judgment as to whether certain courses should be altered or certain new approaches developed.

⁴ For present purposes the term "white-collar workers" in the United States federal civil service has been used to describe all categories excluding employees of the Post Office Department and "wage system" employees. "Wage system" employees in the federal civil service in the United States are employees in trades, crafts and manual occupations whose rates of pay are based on those prevailing in the area in which they work.

⁵ Based on proportion of office employees under collective bargaining, as reported in *Working Conditions in Canadian Industry, 1968*, Report no. 12 Economics and Research Branch, Canadian Department of Labour. The "percentage of employees covered" as indicated on page 220 of this publication has been recalculated to exclude office employees of the Federal Government. "Office employees" as used in the publication generally includes professional, technical and sales personnel, as well as personnel engaged in supervisory, executive and administrative functions. The number of office employees covered by collective agreement in the report just referred to does not include employees in the civil service of those provinces of Canada where no formal collective agreements have been entered into.

fonction publique fédérale aux États-Unis, seulement 29 p. 100 des employés de bureau⁴ sont représentés lors des négociations. La proportion des employés de bureau de la Fonction publique fédérale représentés par des agents négociateurs est également élevée, comparée aux autres sphères de compétence au Canada; les statistiques les plus récentes disponibles montrent que, à l'exclusion de la Fonction publique fédérale, seulement 17 p. 100⁵ des employés de bureau au Canada sont assujettis à des conventions collectives.

4. A la fin de la période de trois ans, qui correspond à peu près à la fin de la première série de négociations, des conventions collectives ont été signées à l'égard de 108 unités de négociation. Il est encourageant de remarquer qu'environ 75 p. 100 des conventions ont été conclues à la suite des efforts combinés de l'agent négociateur et de l'employeur sans aide ni intervention d'un tiers. La conclusion de conventions dans 17 p. 100 des cas a nécessité simplement l'aide d'un conciliateur nommé par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à la demande d'une des deux parties, le plus souvent l'agent négociateur, mais aussi parfois l'employeur ou encore l'employeur et l'agent négociateur conjointement.

5. Durant ces trois ans, la procédure de règlement des différends n'a abouti qu'à une seule grève, celle des employés non surveillants du groupe de la manutention du courrier, qui a eu lieu l'été de 1968. Cette unité de négociation était au nombre des quatorze unités pour lesquelles on avait choisi la conciliation comme méthode de règlement des différends que la négociation n'avait pu résoudre. Un bureau de conciliation a été établi et a fait rapport avant la déclaration de la grève ainsi que la Loi l'exige. Le bureau de conciliation a réussi à régler trois autres différends. Parmi les cent unités de négociation qui ont choisi l'arbitrage obligatoire comme moyen de règlement des différends, le règlement de six différends est intervenu à la suite d'une décision arbitrale durant la période de trois ans. De plus il y a eu un certain nombre de différends renvoyés à l'arbitrage où les parties en sont venues à une entente avant ou durant le déroulement des procédures d'arbitrage.

6. Du point de vue expérience, on peut considérer trop courte cette période de trois ans pour être en mesure de porter un jugement définitif sur la valeur de la Loi ou pour en déduire des conclusions quant à l'orientation que la Loi peut ou devrait prendre dans l'avenir. D'autre part, à notre époque de changements rapides et agités qu'on a déjà appelée «époque de l'absence de continuité», on ne sait jamais trop ce qui constitue une expérience suffisante. De toute façon, les faits et aperçus ayant rapport au fonctionnement de la Loi exposés dans le présent rapport aussi bien que dans les deux autres rapports annuels précédents peuvent permettre au lecteur de juger jusqu'à un certain point s'il y a lieu de modifier certaines lignes de conduite ou d'élaborer de nouvelles approches.

⁴ Dans le présent rapport, l'expression «employés de bureau» appliquée aux employés de la fonction publique fédérale aux États-Unis a été utilisée pour décrire toutes les catégories à l'exclusion des employés du ministère des Postes et des employés «salariés». Les employés «salariés» dans la fonction publique fédérale aux États-Unis sont des employés manuels, des hommes de métier et des artisans dont les taux de traitement sont fixés à partir des taux qui ont cours dans leur secteur d'activité.

⁵ Ce chiffre se fonde sur la proportion d'employés de bureau assujettis à la négociation collective citée dans la publication *Conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1968*, rapport n° 12, Direction de l'économique et des recherches, ministère du Travail du Canada. Le pourcentage «des employés visés» cité à la page 220 de la publication, a fait l'objet du nouveau calcul visant à exclure les employés de bureau du gouvernement fédéral. L'expression «employés de bureau» utilisée dans la publication comprend généralement les membres du personnel professionnel, technique et des ventes ainsi que le personnel qui a des fonctions de surveillance, de direction et d'administration. Le nombre d'employés de bureau assujettis à des conventions collectives cité dans le rapport n'inclut pas les employés de la fonction publique des provinces du Canada à l'égard desquels aucune convention collective en bonne et due forme n'a été conclue jusqu'à présent.

APPLICATION¹

P.S.S.R.B. REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE

7. Only minor changes were made in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure during this year. The procedure relating to "post certification" designation of managerial or confidential persons (see para. 22, *infra*) was modified to simplify administration. In addition, adjudicators were empowered to adjourn hearings and to add parties where they deemed it advisable to do so in the interests of justice.

¹ See also para. 28 *infra*.

APPLICATION¹

RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA C.R.T.F.P.

7. Seules de légères modifications ont été apportées au cours de cette année au Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. La procédure relative à la désignation, postérieurement à l'accréditation, des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (voir paragraphe 22 *infra*) a été modifiée afin de simplifier les méthodes administratives. De plus, les arbitres ont reçu le pouvoir d'ajourner les audiences et d'ajouter des tiers lorsqu'ils l'estiment opportun et dans l'intérêt de la justice.

¹ Voir aussi para 28 *infra*.

ADMINISTRATION

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

8. Professor J.R. Cardin, who had been appointed by the Governor in Council in 1967 as a member of the Board representative of the interest of employees, submitted his resignation on October 8, 1969 because of the pressure of his duties at Laval University, Quebec. His replacement had not been appointed by year's end.¹

PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

9. During the period under review, there have been a number of further changes in the personnel of the Public Service Arbitration Tribunal. The Board appointed Mr. I. M. MacKeigan, Q.C., Halifax, as a member representative of the interest of employers, to replace Mr. Justice Cooper who had resigned upon his appointment to the Supreme Court of Nova Scotia (Appeal Division). Professor J. Stephan Dupré, Toronto, who had been appointed a member of the Tribunal representative of the interest of the employees, resigned after the end of the fiscal year upon his appointment to the National Research Council and the Board appointed as his successor Professor Arthur Kruger of Toronto. Another member of the Tribunal representative of the interest of employees, Mr. D.E. Coupland, Ottawa, resigned upon accepting a position with the International Labour Office at Geneva. The Board appointed Mr. F. Chafe, Ottawa, in the place and stead of Mr. Coupland.

ADJUDICATORS

10. For the first two years, the number of grievances referred to adjudication was relatively small (see Second Annual Report, para. 54). However, the number rose sharply during the last two months of the second year and has continued to do so throughout this year. It became apparent towards the end of the second year of the operation of the legislation that the services of a full time Chief Adjudicator would be required to cope with the administration of the grievance adjudication provisions of the legislation and with the growing case load. When the term of office of Mr. W.S. Martin, Q.C., as Chief Adjudicator came to an end on April 30, 1969², Mr. E.B. Jolliffe, Q.C., was appointed as his successor on a full-time basis. In addition, Professors R.D. Abbott and G. Descôteaux, both of Ottawa, were appointed adjudicators on a part-time basis. Mr. Martin continued to serve on a part-time basis as did all the adjudicators who had previously been appointed.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD MEETINGS

11. The number of meeting days during the second fiscal year had dropped to 44, from 92 during the period ending March 31, 1968. In the year under review, the Board met on 58 days. One two-day meeting was held in Halifax; all others were in Ottawa. On a number of occasions, a division of the Board consisting of the Chairman and/or the Vice-Chairman and one member representative of the interests of employees was convened to deal with complaints that required immediate attention. Although the case load of certification cases has diminished, a great many other types of applications as well as a substantial number of complaints were processed during the year. A number of complicated cases came before the Board that required many days of

¹ Shortly after the close of the fiscal year, Professor E. Gosselin, Montreal, was appointed a member of the Board representative of the interest of employees in the place and stead of Professor Cardin.

² Mr. Martin had served as Chief Adjudicator on a part-time basis.

ADMINISTRATION

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8. Le professeur J.-R. Cardin, personne que le gouverneur en conseil a nommée en 1967 membre de la Commission pour représenter les intérêts des employés, a offert sa démission le 18 octobre 1969 en raison de ses fonctions à l'Université Laval, à Québec. À la fin de l'année, son remplaçant n'avait pas encore été nommé.¹

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

9. Au cours de la période considérée, un certain nombre de changements ont eu lieu au sein du personnel du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. La Commission a nommé membre du Tribunal M. I.M. MacKeigan, c.r., d'Halifax, pour représenter les intérêts des employeurs, en remplacement du juge Cooper qui avait donné sa démission à la suite de sa nomination à la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse (Division des appels). Le professeur J. Stephan Dupré de Toronto, qui avait été nommé membre du Tribunal pour représenter les intérêts des employés, a donné sa démission à la fin de l'année financière à la suite de sa nomination au Conseil national de recherches et la Commission a nommé le professeur Arthur Kruger, de Toronto, pour lui succéder. Un autre membre du Tribunal, M. D.E. Coupland, d'Ottawa, qui avait été nommé pour représenter les intérêts des employés, a donné sa démission après avoir accepté un poste au Bureau international du Travail à Genève. La Commission a nommé M. F. Chafe, d'Ottawa, pour le remplacer.

ARBITRES

10. Au cours des deux premières années, le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a été relativement peu élevé (voir paragraphe 54 du deuxième rapport annuel). Cependant, le nombre des griefs renvoyés à l'arbitrage s'est accru rapidement au cours des deux derniers mois de la deuxième année et a continué de s'accroître pendant toute l'année. Vers la fin de la deuxième année de fonctionnement de la Loi, il est devenu évident que les services d'un arbitre en chef à plein temps seraient nécessaires afin de pouvoir être en mesure d'exécuter les dispositions de la Loi qui portent sur l'arbitrage des griefs et faire face au nombre croissant de cas à régler. À l'expiration (le 30 avril 1969) du mandat de M. W.S. Martin, c.r.,² arbitre en chef, M. E.B. Joliffe, c.r. a été nommé à plein temps pour lui succéder. En outre, les professeurs R.D. Abbott et G. Descôteaux, d'Ottawa, ont été nommés arbitres à temps partiel. M. Martin et les trois arbitres qui avaient été nommés auparavant ont continué d'exercer, à temps partiel, les fonctions d'arbitre.

RÉUNIONS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

11. Le nombre de jours de réunions au cours de la deuxième année financière était tombé à 44 (de 92 qu'il était pour la période finissant le 31 mars 1968). Au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport, la Commission a tenu des réunions 58 jours; une réunion de deux jours a eu lieu à Halifax et toutes les autres à Ottawa. Dans un certain nombre de cas, une section de la Commission comprenant le président et(ou) le vice-président, un membre représentant les intérêts des employeurs et un membre représentant les intérêts des employés s'est réunie afin de s'occuper de plaintes devant être réglées immédiatement. Bien que le nombre de cas d'accréditation ait diminué, d'autres types de demandes et un nombre élevé de plaintes ont été étudiés au cours de l'année. Plusieurs affaires épineuses nécessitant bon nombre de jours d'audience sont passées devant la Commission. Un cas d'accréditation a

¹ Peu après la fin de l'année financière, le professeur E. Gosselin, de l'Université de Montréal, a été nommé membre de la Commission pour représenter les intérêts des employés, en remplacement du professeur Cardin.

² M. Martin avait agi à titre d'arbitre en chef, à temps partiel.

hearings. One certification case took four days and two cases concerning objections by a bargaining agent to the designation of employees under section 79 of the Act³ required hearings lasting four and eight days, respectively. Three of the members representative of the interests of employees and three of the members representative of the interests of employers attended fairly regularly throughout the year. The average number of attendances for each of these six members was 42.1.

³See paras. 26 and 77, *infra*.

pris quatre jours et deux cas concernant l'opposition formée par un agent négociateur relativement à la désignation d'employés aux termes de l'article 79 de la Loi³ ont nécessité des audiences qui ont duré respectivement quatre et huit jours. Trois des membres représentant les intérêts des employés et trois des membres représentant les intérêts des employeurs ont été présents de façon assidue tout au cours de l'année. La moyenne des jours de présence de chacun de ces six membres a été de 42.1.

³ Voir paragraphes 26 et 77, *infra*.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

CERTIFICATION

12. During the fiscal year covered by this Report, 11 applications for certification were filed with the Board, eight for employees in the central administration and three for employees of separate employers. Thus, since the Act came into effect, 142 applications for certification had been filed.

13. During the fiscal year, hearings were held on 14 applications: a hearing was held in one case carried over from the first fiscal year, four in connection with cases that were filed during the second fiscal year and nine cases that were filed in the present fiscal year. One case filed during this fiscal year and one case filed in the previous fiscal year were disposed of without a hearing. There was only one application during the period under review in which no hearing had been held by the end of the fiscal year.

14. In the 24 certification applications pending before the Board during this year, certificates were issued for 14 bargaining units. The 14 units embraced approximately 15,200 employees as compared with 45 units and 41,000 employees respectively the previous year. Leave to withdraw was granted in one case and in another the proceeding was terminated. At year's end eight cases awaited disposition, including one application in which no hearing had been held.

15. By March 31, 1970, bargaining agents had been certified for a total of 114 units comprising some 198,000 employees. The largest bargaining unit for which a bargaining agent was certified during the third year (the secretarial, stenographic and typing group) consisted of over 10,000 employees, the smallest (a professional and scientific unit of certain National Research Council employees) of 9¹.

16. Five employee organizations acquired bargaining rights under the legislation during the year. The Public Service Alliance of Canada was certified for six units, the Professional Institute of the Public Service of Canada for four units and the Research Council Employees Association for two units. A certificate for one unit was issued to each of the Canadian Merchant Service Guild and the Council of Postal Unions.

17. In 10 of the applications dealt with in the fiscal year 1969-70, the Board was able to reach a final conclusion on the basis of a "card check", i.e., documentary evidence of membership. In applications affecting four bargaining units, a representation vote was directed.

18. In the votes affecting three bargaining units, the name of only one employee organization appeared on the ballot. In the remaining bargaining unit, an intervener's application for certification² was filed with the Board; the Board directed that a representation vote be held, with the names of the applicant and of the intervener both on the ballot, the employee being offered a choice between the two employee organizations. In one case, a second vote was held after objections were raised by the applicant and upheld by the Board in connection with the vote which had previously been directed and taken, but not counted. The three votes directed in 1969-1970 as well as one directed the previous year

¹ For further particulars, see Table 1, Appendix A.

² In the figures on applications in paras. 12 to 14 the count includes only initiating applications for certification and not interveners' applications.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACCREDITATION

12. Au cours de l'année financière dont traite le présent rapport, la Commission a reçu 11 demandes d'accréditation, dont huit visent les employés de l'administration centrale et trois des employés relevant d'employeurs distincts. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, il y a eu 142 demandes d'accréditation produites.

13. Au cours de l'année financière, des audiences ont été tenues à l'égard de 14 demandes: une audience a été tenue en rapport avec une demande produite la première année financière, quatre en rapport avec des demandes qui ont été produites la deuxième année financière et neuf avaient trait à des demandes produites au cours de la présente année financière. Un cas qui date de la présente année financière et un cas qui date de l'année financière précédente ont été réglés sans audition. Il n'y a eu, au cours de la période que vise le présent rapport, qu'une seule demande d'accréditation pour laquelle il n'y a pas eu d'audition avant la fin de l'année financière.

14. Sur les 24 demandes d'accréditation en instance devant la Commission cette année, des certificats ont été délivrés à l'égard de 14 unités de négociation. Celles-ci comprenaient environ 15,200 employés, alors que l'année précédente les unités accréditées étaient au nombre de 45 et comprenaient 41,000 employés. L'autorisation de retirer la demande a été accordée dans un cas et, dans un autre, il a été mis fin à la procédure. À la fin de l'année, il restait encore 8 cas à régler, y compris une demande pour laquelle aucune audience n'avait encore été tenue.

15. Au 31 mars 1970, on avait accrédité des agents négociateurs pour un total de 114 unités groupant environ 198,000 employés. L'unité de négociation numériquement la plus importante pour laquelle un agent négociateur a été accrédité au cours de la troisième année (groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie) comprenait plus de 10,000 employés, tandis que la moins importante (l'unité de certains employés du Conseil national de recherches qui appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle) n'en comprenait que neuf¹.

16. Au cours de l'année, cinq associations d'employés ont obtenu le droit de négocier collectivement conformément à la Loi. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour six unités, l'Institut professionnel du Service public du Canada pour quatre et l'Association des employés du Conseil de recherches pour deux. La Guilde de la marine marchande du Canada et le Conseil des Unions des employés des postes ont reçu chacun un certificat pour une unité.

17. Dans dix des demandes qui ont été étudiées au cours de l'année financière 1969-1970, la Commission s'est prononcée d'une façon définitive sur la foi des «cartes d'adhésion», c'est-à-dire le document prouvant l'appartenance d'un employé à un syndicat. Dans le cas de demandes visant quatre unités de négociation, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

18. Dans les demandes visant trois unités de négociation, les bulletins de vote portaient le nom d'une seule association d'employés. En ce qui concerne la quatrième unité de négociation, une demande d'accréditation d'intervenant a été produite à la Commission²; celle-ci a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation, où les noms du requérant et de l'intervenant figuraient sur le bulletin de vote, afin que l'employé puisse choisir entre les

¹ Pour de plus amples détails voir Tableau I, Appendice 4.

² Pour ce qui est des chiffres des demandes d'accréditation cités aux paragraphes 12 à 14, on n'a compté que les demandes originaires d'accréditation présentées par le requérant sans tenir compte des demandes d'accréditation d'intervenant.

were taken during this fiscal year. All votes were taken by "mail", i.e., the ballots were distributed to eligible voters in many cases by mail, the voters returning their ballots to the Registrar in most cases by mail. A representation vote in the secretarial, stenographic and typing group involved more than 10,000 employees — over four times the number involved in the largest unit in which a vote had been taken previously. The employees concerned in this vote were stationed in all parts of the world. For example, ballots were distributed to employees in this bargaining unit in 59 countries in the Department of External Affairs alone. The parties agreed that there should be a period of four weeks from the first distribution of ballots to the close of balloting.

19. The degree of response of employees in the representation votes that have been held continues to be most gratifying. As reported in the Second Annual Report (page 20), the returns ranged from a low of 76.2% to a high of 95.4%. In the present fiscal year the returns ranged from a low of 86.7% to a high of 95.3%, with an overall average return of 92% of some 13,000 eligible voters. Having regard to the results of the representation votes that were completed, bargaining agents were certified for four bargaining units and an intervener's application with respect to one of these units was denied.

REVOCATION OF CERTIFICATION

20. One application for revocation of certification was filed in the fiscal year 1969-70, the ground alleged by the applicant, an employee, being that the majority of the employees in that bargaining unit no longer wished to be represented by the employee organization (see section 41(4) of the Act). A hearing was held on the application but no decision had been issued before year's end. The Board also dismissed an application for revocation which had been filed and heard during the previous year.

MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL DESIGNATIONS IN THE COURSE OF THE CERTIFICATION PROCESS³

21. The number of persons excluded from bargaining units as being persons in a managerial or confidential capacity differs from one bargaining unit to another. With respect to the bargaining units for which a bargaining agent had been certified in the year under review, exclusions ranged from 0% to slightly over 53.1%. From the coming into force of the Act to year's end, the proportion runs from 0% to slightly over 77% (the latter being in the Law Group) and the overall average is 6.3%. The average for the first two years was 4.2%. The rise was due in large part to the number of persons designated in the secretarial, stenographic and typing occupational group.

"POST-CERTIFICATION" DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS⁴

22. During the year under review, "up-dating" lists were submitted by the employers with respect to 75 bargaining units. Objections were filed by bargaining agents for a number of these units and, in each instance where these objections were not resolved, an examiner was appointed to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of the persons whose status was in question.

³ For an account of the Board's jurisdiction and the procedures established in this regard, reference may be had to the Second Annual Report, paras. 23 - 26.

⁴ The procedure for such designations is set out in the Second Annual Report, para. 27.

deux associations. Dans un cas, un second vote a été tenu après que le requérant eut opposé des exceptions, admises par la Commission, à l'égard du scrutin dont la tenue avait été ordonnée et qui avait eu lieu auparavant, mais qui n'avait pas compté. Les trois scrutins dont la tenue avait été ordonnée en 1969-1970 ainsi que celui dont la tenue avait été ordonnée l'année précédente ont eu lieu au cours de l'année financière à l'étude. Tous les intéressés ont voté «par correspondance», c'est-à-dire que les bulletins de vote ont été envoyés par la poste aux employés ayant droit de vote et ont été retournés par ces derniers au greffier par la même voie. Le scrutin de représentation concernant le groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie a porté sur plus de 10,000 employés, nombre quatre fois plus élevé que celui de la plus grande unité à l'égard de laquelle un vote avait eu lieu précédemment. Les employés visés par ce vote étaient répartis partout dans le monde. Par exemple, des bulletins de vote ont été envoyés aux employés de cette unité de négociation, uniquement pour le ministère des Affaires extérieures, dans 59 pays. Les parties sont convenues qu'il devrait s'écouler quatre semaines entre la première distribution de bulletins de vote et la fermeture du scrutin.

19. Le pourcentage de participation des employés aux scrutins de représentation qui ont été tenus est des plus encourageants. Comme le signale le deuxième rapport annuel (page 20), la participation s'est échelonnée entre 76.2 et 95.4 p. 100. En ce qui concerne l'année financière dont traite le présent rapport, la participation s'est échelonnée entre 86.7 et 95.3 p. 100, soit une moyenne de 92 p. 100 pour environ 13,000 personnes ayant droit de vote. En ce qui concerne les résultats des scrutins de représentation qui ont été tenus, un agent négociateur a été accrédité dans le cas de quatre unités de négociation et une demande d'intervenant a été rejetée dans le cas d'une unité.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

20. Une demande d'annulation de l'accréditation a été produite au cours de l'année financière 1969-1970; le requérant (un employé) alléguait que la majorité des employés de cette unité de négociation ne voulait plus désormais être représentée par l'association d'employés (voir l'article 41 (4) de la Loi). Une audience a été tenue à ce sujet, mais aucune décision n'a été rendue avant la fin de l'année. La Commission a aussi renvoyé une demande d'annulation qui avait été produite et entendue au cours de l'année précédente.

DÉSIGNATION, AU COURS DE LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION, DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES³

21. Le nombre de personnes exclues de l'unité de négociation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles diffère d'une unité de négociation à l'autre. En ce qui concerne les unités de négociation pour lesquelles un agent négociateur a été accrédité au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport, les exclusions s'échelonnent entre 0 p. 100 et un peu plus de 53.1 p. 100. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi jusqu'à la fin de l'année, ce nombre se situe entre 0 p. 100 et un peu plus de 77 p. 100 (ce dernier chiffre s'appliquant au groupe du droit) et la moyenne générale est de 6.3 p. 100. La moyenne pour les deux premières années s'élevait à 4.2 p. 100. L'accroissement a été dû pour une grande partie au nombre de personnes désignées dans le groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie.

DÉSIGNATION, «POSTÉRIEUREMENT À L'ACCRÉDITATION», DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES⁴

22. Au cours de l'année étudiée, les employeurs ont présenté des listes «mises à jour» à l'égard de 75 unités de négociation. Les agents négociateurs ont opposé des exceptions relativement à un certain nombre de ces unités et, chaque fois que l'exception opposée n'était pas réglée, un examinateur était nommé pour enquêter sur les fonctions et responsabilités des personnes dont la situation individuelle était mise en cause, et en faire un rapport à la Commission.

³ Afin de connaître la compétence de la Commission et les procédures établies à cet égard, on peut se référer aux paragraphes 23 à 26 du deuxième rapport annuel.

⁴ La procédure concernant cette désignation est énoncée dans le deuxième rapport annuel, au paragraphe 27.

DISPUTE PROCESS SPECIFICATION⁵

23. During the period under review, the dispute resolution process has been specified by bargaining agents for 17 bargaining units. These units embraced 17,884 employees. Arbitration was specified for 13 of the units (15,265 employees) and conciliation for the remaining four units (2,619 employees). Thus, up to March 31, 1970, the dispute resolution process has been specified for all of the 114 units (198,000 employees approximately) for which bargaining agents have so far been certified. Arbitration was specified for 100 units (some 160,000 employees) and conciliation for 14 units (some 38,000 employees). In the present fiscal year, conciliation was specified by the Council of Postal Unions, the bargaining agent for a unit of part-time employees in the postal operations group in the operational category (2,557 employees) and by the Canadian Merchant Service Guild, the bargaining agent for a unit of 10 pilots in the technical category. In both instances, the Treasury Board was the employer. The Public Service Alliance of Canada specified conciliation for a bargaining unit of ships officers (43) in the technical category employed by the Fisheries Research Board. The Professional Institute of the Public Service of Canada specified conciliation for a bargaining unit consisting of the employees in the scientific and professional category, excluding scientific service officers, of the Defence Research Board (nine employees)⁶.

24. The Act declares that, when a bargaining agent has specified a dispute process for a particular bargaining unit, that process shall be "applicable to that bargaining unit for the resolution of all disputes from the day on which any notice to bargain collectively in respect of that bargaining unit is given next following the specification of the process and thereafter until the process is altered in accordance with section 38". No bargaining agent has so far applied to have its original specification of dispute resolution process altered to enable it to resort to the alternative process.

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT⁷

25. During the 1969-1970 fiscal year, bargaining agents for the employees in five units made requests that preliminary lists of "designated" employees be furnished by the employer to assist them in determining what course they ought to adopt in making their choice of a process. Bargaining agents for all five of these units were certified in this fiscal year. Three other bargaining agents specified conciliation as the process applicable without having asked for a preliminary list. In round figures, there are some 3,650 employees in bargaining units with respect to which information is available either as to the precise number of designated employees or as to the number of such employees whose names appear on preliminary lists submitted by the employer during the period under review. Of these, the number designated was 89 or 2.4%. For comparative purposes, it may be noted that the percentage for the first fiscal year was slightly in excess of 15, and for the second fiscal year 11.5%. By the end of the third year, the overall count of employees with respect to whom information is available is 160,191, and the number of "designated employees" is 21,866 or 13.6%.

⁵ The provisions of the Act relating to the specification of the dispute resolution process were outlined in the First Annual Report, page 36.

⁶ For a list of the bargaining agents and bargaining units concerned where conciliation was specified before the period covered by this report, see First Annual Report, page 36, and Second Annual Report, para. 29.

⁷ This is the section which, read together with sections 101 to 105 is designed to protect the public against disruption, through strike action, of those services which impinge on its safety or security.

SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS⁵

23. Au cours de la période étudiée dans le présent rapport, les agents négociateurs de 17 unités comprenant 17,884 employés ont spécifié la méthode de règlement des différends devant être appliquée. L'arbitrage a été choisi pour 13 de ces unités, réunissant 15,265 employés, et la conciliation pour les quatre autres, groupant 2,619 employés. Ainsi, à la date du 31 mars 1970, la méthode de règlement des différends a été spécifiée pour toutes les 114 unités (ce qui représente environ 198,000 employés) pour lesquelles des agents négociateurs ont été accrédités. L'arbitrage a été choisi dans le cas de 100 unités, réunissant quelque 160,000 employés, et la conciliation dans celui de 14 unités, groupant environ 38,000 employés. Au cours de la présente année financière, la conciliation a été choisie comme méthode de règlement par le Conseil des Unions des employés des postes, agent négociateur d'une unité d'employés à temps partiel du groupe de la manutention du courrier, Catégorie de l'exploitation (2,557 employés) et par la Guilde de la marine marchande du Canada, agent négociateur d'une unité de 10 pilotes, Catégorie technique. Dans les deux cas, l'employeur était le Conseil du Trésor. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la conciliation comme méthode de règlement pour une unité de négociation groupant 43 officiers du navire, Catégorie technique, employés par le Conseil de recherches sur les pêcheries. L'Institut professionnel du Service public du Canada a choisi la conciliation comme méthode de règlement pour une unité de négociation comprenant les employés de la Catégorie scientifique et professionnelle à l'exception des agents des services scientifiques du Conseil de recherches pour la défense (neuf employés).⁶

24. La Loi stipule que, lorsqu'un agent négociateur a choisi une méthode de règlement des différends à l'égard d'une certaine unité de négociation, la méthode choisie doit être «applicable à cette unité de négociation pour le règlement de tous les différends à compter du jour où un avis de négocier collectivement pour cette unité de négociation est donné pour la première fois après que la méthode a été spécifiée, et par la suite jusqu'à ce que la méthode soit changée conformément à l'article 38». Aucun agent négociateur n'a encore demandé un changement de la méthode de règlement des différends originellement choisie, en vue de pouvoir recourir à l'autre méthode.

DÉSIGNATION DES EMPLOYÉS AUX TERMES DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI⁷

25. Au cours de l'année financière 1969-1970, les agents négociateurs pour les employés de cinq unités ont demandé que l'employeur leur communique les listes préliminaires d'employés «désignés» afin de les aider à déterminer la ligne de conduite à adopter dans le choix de la méthode. Les agents négociateurs de ces cinq unités ont été accrédités au cours de cette année financière. Trois autres agents négociateurs ont choisi la conciliation comme méthode applicable sans avoir demandé la communication d'une liste préliminaire. En chiffres ronds, il y a quelque 3,650 employés dans les unités de négociation au sujet desquelles nous disposons de renseignements soit en ce qui concerne le nombre exact d'employés désignés, soit en ce qui a trait au nombre de tels employés dont les noms figurent sur les listes préliminaires communiquées par l'employeur au cours de la période étudiée. De ce nombre, 89 étaient des employés désignés, soit 2.4 p. 100. On peut remarquer, à titre comparatif, que ces derniers constituaient un peu plus de 15 p. 100 pour la première année financière et 11.5 p. 100 pour la deuxième. À la fin de la troisième année, le nombre total d'employés pour lesquels on dispose de renseignements était 160,191 et le nombre «d'employés désignés» était 21,866, soit 13.6 p. 100.

⁵ Les dispositions de la Loi portant sur la spécification de la méthode de règlement des différends sont précisées dans le premier rapport annuel (pages 37).

⁶ En ce qui concerne la liste des agents négociateurs et des unités de négociation qui ont opté pour la conciliation avant la période dont traite le présent rapport, consulter le premier rapport annuel à la page 36 et le deuxième rapport annuel au paragraphe 29.

⁷ Cet article, interprété en tenant compte des articles 101 ff et suivant, est destiné à protéger le public contre la désorganisation, à cause d'une grève, des services qui touchent à sa sûreté ou à sa sécurité.

26. During the period covered by this Report, there were four bargaining units in respect of which a bargaining agent filed objections to a list of designated employees furnished by the employer (the Treasury Board in all instances) pursuant to section 79 of the Act. The bargaining agents and the bargaining units concerned were the following:

International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2228	Electronics Unit
Canadian Air Traffic Control Association	Air Traffic Control Unit
Public Service Alliance of Canada	Ships Crews Non-Supervi- sory Unit
Public Service Alliance of Canada	Ships Crews Supervisory Unit

Hearings were held in all cases and decisions were issued in the first two. No decision had been rendered in the ships crews cases at year's end. In the air traffic control unit, the course of the proceeding was the same as in the case of an objection by the Air Traffic Control Association on a previous occasion (see Second Annual Report, para. 33) where the Association withdrew its objection after some evidence had been presented by the employer. The request was granted and the Board noted in its decision that "the matter must therefore now be regarded as one in which no objection had been filed by the bargaining agent within the time prescribed". Objection to the designation of employees in the electronics unit, filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, led to a hearing that lasted eight days, in addition to a one-day inquiry before the Vice-Chairman to gather preliminary data as well as numerous conferences between the parties and the Chairman and the Vice-Chairman. The principles laid down by the Board in this case for the interpretation and application of section 79 of the Act are set out in some detail in paragraph 77 of this Report and indicate the problems the Board faced in arriving at a decision.

27. At the time when Bill C-170 (the Public Service Staff Relations Act) was before the Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada, the view was expressed by some witnesses that a bargaining agent should not be called upon to specify the dispute resolution process applicable to a particular bargaining unit until an impasse in bargaining had been reached. The approach to the problem incorporated in the Act was that the specification of the process must be made before notice to bargain is given. It may be of interest to examine what the experience of the Board has been so far in dealing with "designated employee" cases. The processing of an objection by a bargaining agent to the list of "designated employees" furnished by the employer under section 79 is a lengthy one. The evidence presented at the hearings in such a case is voluminous and the issues involved highly complex. Much time is consumed in hearings and in the deliberations of the Board that follow the hearings. Had the scheme of the legislation been such as to enable a bargaining agent to opt for the conciliation board dispute resolution process at the time of impasse, the burden that would have been cast on the Board in dealing with objections to the designation of employees under section 79 of the Act as it now stands would have been of such proportions that no board constituted in the manner in which the present Board is constituted - the representative members serving on a part-time basis - could have coped with it. Speedy resolution of the dispute is imperative. To say to a bargaining agent and to the employees concerned that they should at that point hold off strike action for some considerable time pending the determination by the Board of the objections of the bargaining agent to the designation of employees might lead some employees to engage in

26. Au cours de la période étudiée dans le présent rapport, on a pu compter quatre unités de négociation pour lesquelles un agent négociateur a produit un document formant opposition à la liste d'employés désignés communiquée par l'employeur (dans tous les cas le Conseil du Trésor) conformément à l'article 79 de la loi. Les agents négociateurs et les unités en question sont les suivants:

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Union locale 2228	Unité de l'électronique
Association canadienne des contrôleurs de la circula- tion aérienne	Unité du contrôle du trafic aérien
Alliance de la Fonction publique du Canada	Unité des équipages de navires (non-surveillants)
Alliance de la Fonction publique du Canada	Unité des équipages de navires (surveillants)

Dans tous ces cas, des audiences ont été tenues et pour les deux premiers des décisions ont été rendues. À la fin de l'année, aucune décision n'avait été rendue relativement aux unités des équipages de navires. En ce qui concerne l'unité du contrôle du trafic aérien, la procédure a été semblable à celle qui avait été suivie précédemment, à une autre occasion, à la suite d'une opposition formée par l'Association des contrôleurs de la circulation aérienne (voir deuxième rapport annuel, paragraphe 33), opposition retirée après la présentation par l'employeur de certains éléments de preuve. Il avait été fait droit à la requête et la Commission a noté dans sa décision que «l'affaire doit en conséquence être considérée comme si l'agent négociateur n'avait produit aucune objection dans le délai prescrit». Le document formant opposition à la désignation d'employés de l'unité de l'électronique, produit par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Union locale 2228, a conduit à une audience de huit jours (en plus d'une enquête d'un jour devant le vice-président) décidée en vue de rassembler les données préliminaires, et à de nombreuses réunions entre les parties et le président et le vice-président. Les principes posés dans cette affaire par la Commission à l'égard de l'interprétation et de l'application de l'article 79 de la Loi figurent de façon détaillée au paragraphe 77 du présent rapport et montrent les problèmes auxquels la Commission a dû faire face pour arriver à une décision.

27. Lorsque le projet de loi C-170 (Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique) est passé devant le comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations de travail entre employeurs et employés dans la Fonction publique du Canada, certains témoins ont émis l'opinion selon laquelle un agent négociateur ne devrait pas être tenu de choisir la méthode de règlement des différends applicable à une unité de négociation particulière tant que les négociations ne seraient pas dans une impasse. Le législateur a vu ce problème sous un autre œil, et la Loi prévoit que le choix de la méthode doit être fait avant que soit donné l'avis de négocier collectivement. Il serait peut-être utile de voir quelle a été, jusqu'à présent, la façon d'agir de la Commission dans les cas «d'employés désignés». L'étude d'une affaire portant sur l'opposition formée par l'agent négociateur relativement à la liste des «employés désignés» communiquée par l'employeur en vertu de l'article 79 prend énormément de temps. Les éléments de preuve présentés aux audiences dans un tel cas sont volumineux et les points litigieux à trancher très complexes. Beaucoup de temps est consacré aux audiences et aux délibérations de la Commission qui suivent ces premières. Si les dispositions de la Loi avaient permis à un agent négociateur de pouvoir opter, au moment de l'impasse, pour le recours au bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends, les obligations que devrait assumer la Commission lors de l'étude de l'opposition formée à la désignation des employés prévue par le présent article 79 de la Loi auraient revêtu une telle ampleur qu'aucune commission constituée comme l'est la Commission actuelle (les membres représentants étant employés à temps partiel) n'aurait pu y faire face. Le règlement rapide du différend est une nécessité impérieuse. Dire à un agent négociateur et aux employés intéressés qu'à un moment donné ils doivent s'abstenir de faire grève le temps (qui peut être long) que la Commission se prononce sur l'opposition de

unlawful strikes. To enable the specification to be made at the time of impasse, either a different approach to the process of designation would be required or the designation process would have to be introduced at a much earlier stage in bargaining or perhaps even before bargaining begins. It would follow that designation would have to take place for *all* bargaining units and not only, as is the case at present, for those units where the bargaining agent has opted in advance for the conciliation board process. The experience of the Board demonstrates conclusively that two or three cases of this nature can be dealt with in one year with reasonable dispatch. The dimensions of the problem were the Board called upon to deal in any one year with even a fraction of the 114 units for which a bargaining agent had been certified need scarcely be spelled out. It might be that, over a period of time, the Board will have worked out the appropriate principles for the interpretation and application of section 79 of the Act to a degree where another approach to the problem than the present one may be practicable. But that point of time still lies in the future.

28. At this point, reference might be made to section 112 of the Act which reads as follows:

(1) Nothing in this or any other Act shall be construed to require the employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction of regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

(2) For the purposes of subsection (1), any order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated therein in relation to the giving or making of any instruction, direction or regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

During the time that an application for certification with respect to employees in the electronics group in the technical category was before the Board, an Order in Council (P.C. 196-941 of May 6, 1969) was passed which directed that, "in the interest of the safety and security of Canada and states allied or associated with Canada the Treasury Board shall not negotiate with or enter into a collective agreement with any bargaining agent in respect of any of those persons in the Department of External Affairs from time to time holding any of the positions in the Department numbered as set out in the Schedule". Following the making of this Order, the Board amended its certificate so as to exclude from the bargaining unit the employees holding the positions identified in the schedule to the Order (*Electronics Case*, Board file 143-2-125).

COMPLAINTS⁸

29. During the third year of the Board's operation, 65 complaints were filed, a sharp increase over the number filed during the first fiscal year (4) and during the second year (11). Twenty-three of the complaints filed during the present fiscal year were made by bargaining agents on behalf of named employees, 20 by bargaining agents on their own behalf, two jointly by bargaining agents and named employees and 20 by employees either on their own behalf or on behalf of themselves and other named employees. Six complaints were carried over from the previous year. Hearings had been held the previous year in five of the six complaints that had been carried over. Hearings were held in 24 of the 65 complaints that were filed this year. Fifty-eight complaints were disposed of in the present fiscal year (including the six that had been carried over) and 13 were pending at year's end. Thirty-three of the complaints were withdrawn at the request of the complainant by leave of the Board. Eleven were terminated by the Board (seven of them after hearings had been held) because the matter that gave rise to the complaint had been resolved. Of the remaining

⁸ For the jurisdiction expressly conferred upon the Board to deal with complaints, see First Annual Report, page 38.

l'agent négociateur à la désignation des employés, pourrait amener certains employés à déclencher des grèves illégales. Pour que la spécification puisse être faite au moment de l'impasse, il faudrait soit trouver une nouvelle méthode de désignation, soit procéder à la désignation à une phase antérieure de la négociation, ou peut-être même avant qu'elle ait commencé. Il s'ensuivrait que la désignation devrait s'appliquer à *toutes* les unités de négociation et non seulement, comme c'est le cas actuellement, à celles à l'égard desquelles l'agent négociateur a d'avance choisi le recours au bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends. L'expérience montre de façon probante que la Commission peut en une année étudier deux ou trois affaires de ce genre dans des délais raisonnables. L'ampleur du problème, dans l'éventualité où la Commission devrait avoir à s'occuper au cours d'une année d'une partie seulement de 114 unités pour lesquelles un agent négociateur a été accrédité, doit à peine être précisée. Il se peut que, sur une période de temps donnée, la Commission aura mis au point les principes appropriés à l'application et à l'interprétation de l'article 79 de la Loi d'une façon telle qu'une autre approche du problème que l'approche actuelle puisse être réalisable. Mais cela reste encore à faire.

28. À ce moment-ci, il serait peut-être bon de faire référence à l'article 112 de la Loi ainsi conçu:

(1) Rien dans la présente loi ou toute autre loi ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada ou pour son compte dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé du Canada.

(2) Aux fins du paragraphe (1), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve péremptoire de ce qui y est énoncé au sujet de l'établissement des directives, instructions ou règlements pour le compte du gouvernement du Canada dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé du Canada.

Au moment où la Commission étudiait une demande d'accréditation visant les employés du groupe de l'électronique, Catégorie technique, on avait promulgué un décret du conseil (C.P. 1969-41 du 6 mai 1969) qui ordonnait que «dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du Canada et des États alliés ou associés du Canada, le Conseil du Trésor ne négociera pas ni ne conclura pas de convention collective avec aucun agent négociateur en ce qui concerne toute personne du ministère des Affaires extérieures qui occupe de temps à autre audit ministère l'un ou l'autre des postes qui sont identifiés par les chiffres figurant à l'Annexe». À la suite de ce décret la Commission a modifié son certificat de manière à exclure de l'unité de négociation les employés occupant des postes identifiés dans l'Annexe de l'ordre du Conseil (*Affaire du groupe de l'électronique, dossier de la Commission n° 143-2-125*).

PLAINTES⁸

29. Au cours de sa troisième année d'existence, il a été produit à la Commission 65 plaintes, ce qui représente un très fort accroissement par rapport au nombre de celles qui ont été produites la première et la deuxième année financière (respectivement 4 et 11). De ce nombre, 23 ont été produites par des agents négociateurs au nom d'employés nommés dans la plainte, 20 par des agents négociateurs en leur propre nom, 2 conjointement par des agents négociateurs et par des employés nommés dans la plainte et 20 par des employés en leur nom propre et en celui d'employés nommés dans la plainte. Six plaintes ont été reportées de l'année précédente. L'année d'avant, des audiences avaient été tenues pour cinq des six plaintes produites qui avaient été reportées. Des audiences ont été tenues pour 24 des 65 plaintes produites cette année. Au cours de l'année financière actuelle la Commission a réglé 58 plaintes (y compris les six qui avaient été reportées) et 13 étaient encore en instance à la fin de l'année. Il est à noter que 33 de ces plaintes ont été retirées à la demande du plaignant avec l'accord de la Commission. Dans le cas de 11 plaintes, la Commission a décidé de mettre fin aux procédures engagées (dans 7 d'entre elles après que des audiences ont été

⁸ en ce qui concerne les attributions particulières de la Commission relativement au règlement des plaintes, voir premier rapport annuel, page 38.

14 complaints disposed of this year, one was dismissed and in 13 others the Board found that the employer was in default. For further discussion of the problems and principles involved in some of these complaints, see paragraphs 81-88, *infra*. Officers were appointed by the Board to endeavour to effect a settlement in four instances during the period covered by this report.

30. The subject matters of the complaints filed during the present fiscal year were as follows:

- 48 of the complaints alleged that the employer had failed to implement the terms of a collective agreement within the time limit fixed by section 56 of the Act (five of the six complaints carried over from the previous year also fell within this class);
- nine of the complaints alleged that the employer had altered terms and conditions of employment contrary to section 51 of the Act, after notice to bargain was given by the bargaining agent;
- in two cases, the ground for complaint was that there had been a failure to observe the provisions of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure with regard to grievances;
- in one case, the complainant alleged that the employer had failed to implement the provisions of an arbitral award;
- in one case, the complainant alleged that the employer had failed to implement the decision of an adjudicator;
- one complaint charged the employer with failing to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement;
- one complainant alleged that he had been denied the right to a hearing under the applicable classification grievance procedure;
- one complainant objected to dues being “checked off” from his salary and paid to a bargaining agent in accordance with the applicable collective agreement;
- one complainant alleged an infringement of section 23 of the Act on the ground that repudiation by the employer of the terms of settlement of a grievance after a reference to adjudication, but before a hearing had been held by the adjudicator, raised a question of law or jurisdiction to be determined by the Board.

STRIKE DECLARATION

31. Authority is vested in the Board to issue, at the request of the employer or the bargaining agent, a declaration as to whether a strike or anticipated strike is or is not unlawful. In the period covered by this report no application for such a declaration was filed with the Board.

CONSENT TO PROSECUTE

32. As was pointed out in the First Annual Report (page 30):

A person may be prosecuted for failure to observe the unfair practice prohibitions of the Act, for engaging in an unlawful strike, or for counselling or procuring the declaration or authorization of an unlawful strike and an employee organization may be prosecuted for declaring or authorizing an unlawful strike. No prosecution for any of these offences may be instituted except with the consent of the Board.

There were no applications for consent to prosecute filed with the Board during this fiscal year.

tenues) parce que la question sur laquelle portait la plainte avait été réglée. Sur les 14 plaintes restantes réglées cette année, l'une a été rejetée et en ce qui concerne les 13 autres, la Commission a jugé que l'employeur était en faute. Pour avoir une idée plus précise des problèmes et des principes impliqués dans certaines de ces plaintes, voir paragraphes 81 à 88, *infra*. La Commission a nommé des responsables pour tenter de faire régler la question dans quatre instances au cours de la période étudiée dans le présent rapport.

30. Les motifs des plaintes présentées au cours de l'année financière à l'étude étaient les suivants:

- dans 48 plaintes, on alléguait que l'employeur n'avait pas mis en œuvre les dispositions d'une convention collective dans le délai imparti par l'article 56 de la Loi (cinq des six plaintes reportées de l'année précédente entraient également dans cette catégorie);
- dans neuf plaintes, on alléguait que l'employeur avait modifié les conditions d'emploi, contrairement à l'article 51 de la Loi, après que l'agent négociateur eut donné avis de négocier collectivement;
- dans deux cas, la plainte avait pour motif le défaut de respecter les dispositions du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. concernant les griefs;
- dans un cas, le plaignant affirmait que l'employeur n'avait pas mis en œuvre les dispositions d'une décision arbitrale;
- dans un cas, le plaignant affirmait que l'employeur n'avait pas mis en œuvre la décision d'un arbitre;
- une plainte reprochait à l'employeur de ne pas avoir négocié de bonne foi ni de s'être efforcé, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective;
- un plaignant affirmait qu'on lui avait refusé le droit à l'audition prévue par la procédure applicable aux griefs portant sur la classification;
- un plaignant s'est opposé à la déduction de cotisations syndicales de son traitement, cotisations versées à l'agent négociateur conformément à la convention collective applicable;
- une plainte, où on alléguait une violation de l'article 23 de la Loi, portait que la répudiation par l'employeur des conditions de règlement d'un grief après le renvoi de celui-ci à l'arbitrage, (mais avant son audition par un arbitre) posait une question de droit ou de compétence qui devait être décidée par la Commission.

DÉCLARATION QU'UNE GRÈVE EST LÉGALE OU ILLÉGALE

31. La Commission a autorité pour faire, à la demande de l'employeur ou de l'agent négociateur, une déclaration sur la légalité ou l'illégalité d'une grève, que cette grève soit déjà déclenchée ou seulement envisagée. Au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport, aucune demande d'une telle déclaration n'a été produite à la Commission.

AUTORISATION DE POURSUIVRE

32. Il est dit ceci à la page 41 du rapport annuel:

Une personne peut faire l'objet de poursuites pour n'avoir pas respecté les interdictions prévues par la loi en matière de pratiques déloyales, pour avoir participé à une grève illégale, ou encore pour avoir recommandé ou provoqué la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale, et une association d'employés peut-être poursuivie, quant à elle, pour avoir déclaré ou autorisé une grève illégale, mais aucune poursuite ne peut-être intentée à l'égard de l'une de ces infractions sans le consentement de la Commission.

Au cours de la présente année financière, aucune demande d'autorisation de poursuivre n'a été produite à la Commission.

EXTENSION OF PERIOD FOR IMPLEMENTING COLLECTIVE AGREEMENT

33. Under section 56(1)(b) of the Act, where no period for implementation is specified in a collective agreement, the provisions of such an agreement must be implemented within a period of 90 days from the date of its execution or within such longer period as may, on application by either party to the agreement, appear reasonable to the Board. During the fiscal year, applications were made for extension of the period for implementation of collective agreements affecting employees in seven bargaining units. The applications were made by the employer and related to the implementation of the "retroactive pay" provisions of collective agreements. The bargaining units involved were the following: biological sciences; agriculture; forestry; economics, sociology and statistics; scientific research (all in the scientific and professional category); translation (in the administrative and foreign service category) and radio operations (in the technical category). In one instance, the matter was settled after a hearing took place and the application was withdrawn. In the other instances, extensions were granted. However, in two cases extensions granted were for a shorter period than was sought by the employer.

QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

34. During this fiscal year, references on questions of law or jurisdiction were made in two instances. In one of them, the Chief Adjudicator sought direction from the Board as to whether an interested third party could be added to a pending adjudication proceeding. After the reference was made, but before a hearing could be held, all interested parties notified the Board that they consented to the "third parties" being added. The Board thereupon directed that an interested employee and his bargaining agent be so added and accorded all other rights accorded to the original parties and it refrained from determining the question referred by the Chief Adjudicator. The other reference made this year had not been heard at year's end. Four references were carried over from the previous year. A hearing was held in one of the references that had not been heard the previous year but no decision was reached by year's end. In one of the references heard the previous year, the Board released an interim decision during the year under review on one of the issues raised in the reference and held a further hearing on the remaining issues. The Board had not yet reached a decision on these issues at year's end. Two of the references carried over from the previous year involved the same parties and the same transaction; one reference was made by the employer and the other by the aggrieved employee. The two references were consolidated for hearing and the Board held that the Adjudicator had not been in error in the decision that was questioned.

GRIEVANCE FORMS

35. During this fiscal year, the Board approved grievance forms submitted by three "separate employers", namely, the Northern Canada Power Commission; the Science Council of Canada; and the Medical Research Council.

PROLONGATION DU DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33. Aux termes des dispositions de l'article 56(1)*b*) de la Loi, lorsque dans une convention collective aucun délai de mise en œuvre n'est spécifié, les dispositions de cette convention doivent être mises en œuvre dans les quatre-vingt-dix jours de la date de sa signature ou dans tel autre délai plus long que la Commission peut, à la requête de l'une ou l'autre partie à la convention, estimer raisonnable. Au cours de l'année financière, des demandes de prolongation du délai de mise en œuvre de la convention collective ont été présentées à l'égard des employés de sept unités de négociation. Les demandes ont été déposées par l'employeur et touchaient la mise en œuvre des dispositions de conventions collectives portant sur le rappel de traitement. Les unités de négociation visées étaient les suivantes: Sciences biologiques, Agriculture, Sciences forestières, Économique, sociologie et statistique, Recherches scientifiques (groupes appartenant tous à la Catégorie scientifique et professionnelle), Traduction (Catégorie administrative et du service extérieur) et Radiotélégraphie (Catégorie technique). Dans un cas, l'affaire a été réglée après que l'audience a eu lieu et que la demande a été retirée. Dans d'autre cas, une prolongation du délai a été accordée. Dans deux cas, toutefois, la prolongation accordée a été d'une durée plus courte que ne l'avait demandé l'employeur.

QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

34. Au cours de l'année financière, on a renvoyé deux affaires pour des questions de droit ou de compétence. Dans l'une d'elles, l'arbitre en chef a demandé à la Commission s'il était possible d'ajouter un tiers que touchait une procédure d'arbitrage en instance. Après le renvoi, mais avant la tenue de l'audience, toutes les parties intéressées ont fait savoir à la Commission qu'elles donnaient leur accord à l'adjonction de «tiers». La Commission a donc ordonné d'ajouter un employé intéressé et son agent négociateur et de leur accorder tous les autres droits accordés aux parties primitivement citées dans l'affaire, et elle s'est abstenue de trancher la question renvoyée par l'arbitre en chef. L'autre affaire renvoyée cette année n'avait pas encore été entendue à la fin de l'année. Quatre cas de renvoi avaient été reportés de l'année précédente. Une audience avait été tenue pour l'un des cas qui n'avait pas été entendu au cours de l'année précédente, mais aucune décision n'avait été rendue à la fin de l'année. Dans une des affaires renvoyées entendues au cours de l'année précédente, la Commission a rendu au cours de l'année à l'étude une décision provisoire à l'égard d'une des questions soulevées dans l'affaire renvoyée et a tenu une autre audience relativement aux autres questions. À la fin de l'année, la Commission n'avait pas encore rendu de décision à l'égard de ces autres questions. Deux des affaires renvoyées reportées de l'année précédente mettaient en cause les mêmes parties et la même affaire; l'une était présentée par l'employeur et l'autre par l'employé s'estimant lésé. Ces deux affaires ont été réunies pour une même audience et la Commission a décidé que l'arbitre ne s'était pas trompé dans la décision contestée.

FORMULES DE GRIEF

35. Au cours de la présente année financière, la Commission a approuvé les formules de grief présentées par trois «employeurs distincts», à savoir la Commission d'énergie du Nord canadien, le Conseil des sciences du Canada et le Conseil de recherches médicales.

**PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE
JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE
PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

CONCILIATORS

36. There were 13 requests, involving 16 bargaining units, for the assistance of a conciliator. Eight requests were made by three bargaining agents and concerned ten units; four requests by employers, each for one unit; and one request for two units was made jointly by the employer and a bargaining agent. Conciliation proceedings relating to six requests (six units) were carried over from the previous year.

37. Conciliators were appointed in respect of 17 bargaining units, including three for which the request had been made the previous year¹. In addition, in one instance, the parties settled their dispute after a conciliator had been requested, but before one was appointed. Another request was pending and no appointment had been made at year's end.

38. In 14 proceedings, including the six carried over from the previous year, the conciliator effected a settlement. In one further proceeding the parties reached an agreement after the conciliator had formally reported his inability to bring about a settlement. In five additional cases, the conciliator reported before the end of the year that he had been unsuccessful in his efforts. In two of these instances requests were subsequently made for the appointment of a conciliation board and three were referred to the Arbitration Tribunal.

39. In one additional instance (printing operations unit) the employer and the bargaining agent jointly requested that the Chairman appoint a mediator to assist them in resolving a dispute concerning a matter that had not been foreseen by the parties at the time when they entered into an agreement concerning the printing operations bargaining unit. A mediator was appointed and he succeeded in resolving the dispute. In another instance (two bargaining units in the correctional group, one supervisory and the other non-supervisory), after a dispute had been referred to the Arbitration Tribunal, the parties, at the suggestion of the Chairman, agreed to meet with a mediator and attempt to resolve their differences. Some progress was made with the assistance of the mediator but one issue remained outstanding. A hearing before the Arbitration Tribunal ensued but, before that proceeding was completed, the parties met again and succeeded in concluding an agreement.

40. Nine persons served as conciliators or mediators under the Act during the period under review. The names of the conciliators and the number of bargaining units in connection with which each of them was called upon to act are as follows:

Mr. P.E. Bernier	1
Québec, P.Q.	
The Honourable Mr. C.A. Cameron	2
Ottawa, Ontario	
Mr. R.G. Clements	1
Vancouver, B.C.	
Mr. P. Dell'Aniello	1
Montréal, P.Q.	
Dr. L. Fine	5
Toronto, Ontario	
Mr. R.A. Gallagher	2
Winnipeg, Man.	

¹ In the case of the three other proceedings carried over from the previous year the conciliator had been appointed before the turn of the year.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CONCILIATEURS

36. On a demandé l'aide d'un conciliateur dans 13 cas impliquant 16 unités de négociation. Huit demandes ont été présentées par trois agents négociateurs et visaient 10 unités, quatre demandes émanaient des employeurs et visaient chacune une unité et une demande concernant deux unités a été faite conjointement par l'employeur et un agent négociateur. Des procédures de conciliation s'appliquant à six demandes et six unités ont été reportées de l'année précédente.

37. Des conciliateurs ont été nommés à l'égard de 17 unités de négociation, y compris trois pour lesquels la demande avait été présentée l'année précédente.¹ De plus, dans un cas les parties ont réglé leur différend après une demande d'un conciliateur, mais avant que celui-ci ait été nommé. Une autre demande était en instance et aucune nomination n'avait encore été faite à la fin de l'année.

38. Le conciliateur a réglé le différend dans 14 cas, y compris les six reportés de l'année précédente. Dans un autre cas, les parties en sont venues à une entente après qu'un conciliateur eut officiellement reconnu dans son rapport qu'il a été incapable d'amener un règlement. Dans cinq autres cas, le conciliateur a fait rapport avant la fin de l'année que ses efforts se sont révélés vains. Dans deux de ces cas des demandes ont été ultérieurement présentées pour la nomination d'un bureau de conciliation et trois cas ont été renvoyés au Tribunal d'arbitrage.

39. Dans un autre cas (unité des services d'imprimerie) l'employeur et l'agent négociateur ont conjointement demandé que le président nomme un médiateur pour les aider à régler un différend portant sur une question que les parties n'avaient pas prévue au moment où elles ont conclu une convention à l'égard de l'unité de négociation des services d'imprimerie. Un médiateur a été nommé et il a réussi à régler le différend. Dans un autre cas (deux unités de négociation du groupe des services correctionnels, l'une groupant les surveillants et l'autre les non-surveillants), une fois le différend renvoyé au Tribunal d'arbitrage, les parties, sur proposition du président, ont accepté de rencontrer un médiateur et de tenter de régler leurs points litigieux. Avec l'aide du médiateur on a accompli un certain progrès, mais une question est demeurée non réglée. On a tenu une audience devant le Tribunal d'arbitrage, mais avant la fin des procédures les parties se sont de nouveau rencontrés et ont réussi à conclure un accord.

40. Neuf personnes ont fait fonction de conciliateur ou de médiateur aux termes de la Loi au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport. Voici le nom des conciliateurs et le nombre des unités de négociation pour lesquelles chacun d'eux a été appelé à faire fonction de conciliateur ou de médiateur:

M. P.-E. Bernier Québec (Québec)	1
L'Honorable C.A. Cameron Ottawa (Ontario)	2
M. R.G. Clements Vancouver (C.-B.)	1
M. P. Dell'Aniello Montréal (Québec)	1
Dr. L. Fine Toronto (Ontario)	5
M. R.A. Gallagher Winnipeg (Manitoba)	2

¹ En ce qui a trait aux trois autres cas reportés de l'année précédente, le conciliateur avait été nommé avant la fin de l'année.

Mr. E. Gosselin	2
Montréal, P.Q.	
Mr. T.C. O'Connor	4
Toronto, Ontario	
Mr. J. St-Laurent	2
Québec, P.Q.	

It should be noted that, in some instances, a conciliator dealt with a dispute involving a supervisory and a non-supervisory unit in an occupational group at the same time. Mr. O'Connor also served as the mediator in the printing operations matter and Dr. Fine in the correctional units dispute referred to in paragraph 39 above.

41. The Public Service Staff Relations Act provides that the Chairman of the Public Service Staff Relations Board may appoint a conciliator only if one or other of the parties to collective bargaining request that such an appointment be made. The Chairman has no authority to appoint a conciliator on his own initiative. In the result, there have been a number of instances in which the parties have proceeded directly to arbitration or to a conciliation board without having availed themselves of the good offices of a conciliator in an attempt to resolve their dispute. This approach differs radically from the one that has been incorporated in labour relations legislation applicable elsewhere in Canada where the conciliator is the first step in the process for resolution of impasses. Experience elsewhere leads one to believe that the bargaining process in the Public Service would be made more effective if the Chairman of the Board could appoint a conciliator on his own motion at a time when he is of opinion that such a course would be of assistance to the parties and irrespective of any request in that behalf being made by either of the parties. Indeed, consideration might be given to a requirement being inserted in the Act that a request for the appointment of a conciliator should be a condition precedent to any request for the establishment of a conciliation board or a reference to the Arbitration Tribunal.

CONCILIATION BOARD

42. Three requests for the establishment of a conciliation board were received during this fiscal year. Boards were appointed in each instance and two of them succeeded in effecting an agreement. At the end of this third year, one board had been appointed but had not yet met. In addition, as appears from the Second Annual Report (para. 47), a conciliation board that had been appointed during the previous fiscal year assisted the parties in reaching an agreement during the present fiscal year.

M. E. Gosselin	2
Montréal (Québec)	
M. T.C. O'Connor	4
Toronto (Ontario)	
M. J. St-Laurent	2
Québec (Québec)	

Il est à noter que dans certains cas le conciliateur a eu à s'occuper simultanément d'un différend mettant en cause une unité d'employés surveillants et une autre d'employés non-surveillants dans un même groupe d'occupation. M. O'Connor a aussi agi comme médiateur dans l'affaire des services d'imprimeries et le Dr Fine dans celles des unités des services correctionnels, mentionnées au paragraphe 39.

41. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique nomme un conciliateur seulement si l'une ou l'autre partie à une négociation collective en fait la demande. Le président n'a pas l'autorité de nommer un conciliateur de son propre chef. Comme résultat, il s'est produit un certain nombre de cas où les parties ont porté leur différend directement à l'arbitrage ou devant un bureau de conciliation sans avoir demandé les bons offices d'un conciliateur pour tenter de régler leur différend. Cette façon de procéder diffère radicalement de celle qui a été prévue par les lois sur les relations de travail en application ailleurs au Canada et où le recours au conciliateur constitue le premier stade de la procédure de règlement des impasses. Les faits constatés ailleurs portent à croire que le mécanisme de négociation dans la Fonction publique aurait plus d'efficacité si le président de la Commission se voyait accorder le pouvoir de nommer de lui-même un conciliateur au moment où il jugerait que cette décision pourrait aider les parties sans devoir tenir compte d'une demande formulée à cet effet par l'une ou l'autre partie. En fait, il serait peut-être bon de considérer l'insertion dans la Loi d'une disposition stipulant qu'une demande de nomination d'un conciliateur devrait être une condition préalable à toute demande d'établissement d'un bureau de conciliation ou à un renvoi au Tribunal d'arbitrage.

BUREAUX DE CONCILIATION

42. Au cours de l'année faisant l'objet du présent rapport, trois demandes d'établissements d'un bureau de conciliation ont été produites. Des bureaux ont été nommés à chaque occasion et deux ont réussi à amener un règlement. A la fin de la troisième année, un bureau a été nommé, mais n'a pas encore tenu de réunion. De plus, comme le signale le deuxième rapport annuel au paragraphe 47, un bureau de conciliation nommé au cours de l'année financière précédente a aidé les parties à parvenir à un accord durant la présente année financière.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

43. There were eight references to arbitration in the period under review, covering 11 bargaining units. Ten of the bargaining units involved consisted of employees of the central administration (Treasury Board) and one involved employees of a separate employer (Fisheries Research Board). The bargaining agents and the bargaining units were the following:

The Public Service Alliance of Canada	—	Communications unit
	—	Secretarial, stenographic and typing unit
	—	Correctional supervisory unit
	—	Correctional non-supervisory unit
	—	Lightkeepers supervisory unit
	—	Lightkeepers non-supervisory unit
	—	Firefighters supervisory unit
	—	Firefighters non-supervisory unit
The Professional Institute of the Public Service of Canada	—	Meteorology unit
	—	Translation unit
	—	Scientific and professional unit of the Fisheries Research Board

In respect of four bargaining units (secretarial, stenographic and typing; meteorology; translation; scientific and professional unit of the Fisheries Research Board), the parties succeeded in settling the dispute and the reference was withdrawn before the Tribunal was "established". With regard to the references concerning the two correctional units, as has already been pointed out (see para. 39) the parties settled the dispute after a hearing had been held but before an award was issued; the references were withdrawn. Awards were made in the references affecting the communications unit and the two lightkeepers units. Hearings were held on the references relating to the firefighters units before the end of the fiscal year but no awards had been issued by year's end. One reference (education unit) had been heard by the Tribunal the previous year and the award was issued in the current year. In all instances, the Chairman of the Arbitration Tribunal, Justice André Montpetit, presided. The members of the Tribunal selected from the panels representative of the interest of the employer and the employees, respectively, who served on the Tribunal during this year were the following:

Members Representing Employer Interest		Members Representing Employee Interest	
Marius G. Bergeron, Q.C.	(2 instances)	S.M. Jamieson	(3 instances)
R.G. Herbert	(1 instance)	W. Leonard	(2 instances)
Jean Massicotte, Q.C.	(2 instances)	A.M. Kruger	(2 instances)
I.A. MacKeigan, Q.C.	(2 instances)		

44. Section 76 of the Act provides as follows:

The Arbitration Tribunal may, upon application jointly by both parties to an arbitral award, amend, alter or vary any provision of that award where it is made to appear to the Arbitration Tribunal that the amendment, alteration or variation thereof is warranted having regard to circumstances that have arisen since the making of the award or of which the Arbitration Tribunal did not have notice at the time of the making thereof, or having regard to such other circumstances as the Arbitration Tribunal deems relevant.

A joint application was made by the parties to the communications unit reference under this section after the arbitral award had been issued and the Tribunal amended the award.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT A LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

43. Huit différends, visant 11 unités de négociation, ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de la période faisant l'objet du présent rapport. Dix de ces unités de négociation groupaient des employés de l'administration centrale (Conseil du Trésor) et une des employés d'un employeur distinct (Office des recherches sur les pêcheries du Canada). Voici la liste des agents négociateurs et des unités de négociation:

L'Alliance de la Fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none"> – Unité des communications – Unité du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie – Unité des services correctionnels (surveillants) – Unité des services correctionnels (non-surveillants) – Unité des gardiens de phare (surveillants) – Unité des gardiens de phare (non-surveillants) – Unité des pompiers (surveillants) – Unité des pompiers (non-surveillants)
L'Institut professionnel du Service public du Canada	<ul style="list-style-type: none"> – Unité de la météorologie – Unité de la traduction – Unité des employés de la catégorie scientifique et professionnelle de l'Office des recherches sur les pêcheries du Canada

En ce qui a trait à quatre unités de négociation (Secrétariat, sténographie et dactylographie, Météorologie, Traduction et Employés de la Catégorie scientifique et professionnelle de l'Office des recherches sur les pêcheries du Canada) les parties ont réussi à régler le différend et le renvoi a été retiré avant «l'établissement» du Tribunal. Comme nous l'avons déjà mentionné (voir paragraphe 39), en ce qui a trait aux renvois relatifs aux deux unités des services correctionnels, les parties ont réglé leur différend après la tenue d'une audience, mais avant que le Tribunal ait rendu sa décision; les renvois ont été retirés. Des renvois visant l'unité des communications et les deux unités des gardiens de phare ont fait l'objet de décisions. Pour ce qui est des unités des pompiers, des audiences ont eu lieu avant la fin de l'année financière, mais aucune décision n'avait encore été rendue à la fin de l'année. Le Tribunal avait entendu l'année précédente un renvoi (unité de l'enseignement) et il a rendu sa décision cette année. C'est le président du Tribunal d'arbitrage, le juge André Montpetit, qui a présidé dans tous les renvois. Voici d'ailleurs la liste des membres du Tribunal choisis respectivement parmi les groupes représentant les intérêts de l'employeur et ceux de l'employé qui ont fait fonction d'arbitres pendant l'année qui fait l'objet du présent rapport.

Les membres représentant les intérêts de l'employeur:		Les membres représentant les intérêts de l'employé:	
Marius G. Bergeron, c.r.	(2 renvois)	S.W. Jamieson	(3 renvois)
R.G. Herbert	(1 renvoi)	W. Leonard	(2 renvois)
Jean Massicotte, c.r.	(2 renvois)	A.M. Kruger	(2 renvois)
I.A. MacKeigan, c.r.	(2 renvois)		

44. L'article 76 de la Loi stipule ce qui suit:

Le Tribunal d'arbitrage peut, sur demande conjointe des deux parties à une décision arbitrale, modifier ou changer toute disposition de cette décision arbitrale lorsqu'il est démontré au Tribunal d'arbitrage que la modification ou le changement de cette disposition est justifié eu égard aux circonstances qui ont pris naissance depuis que la décision arbitrale a été rendue ou dont le Tribunal d'arbitrage n'avait pas été informé au moment où il a rendu sa décision arbitrale ou eu égard aux autres circonstances que le Tribunal d'arbitrage estime pertinentes.

Les parties au renvoi visant l'unité des communications ont fait une demande conjointe aux termes de cet article après la publication de la décision arbitrale et le Tribunal a modifié sa décision.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS¹

45. An important and perhaps essential feature of collective bargaining is the availability of facilities for the orderly adjustment and, if necessary, the final and binding disposition of disputes arising during the life of an agreement relating to the interpretation or application of its provisions and also disputes connected with major disciplinary penalties. Part IV of the Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90 to carry any grievance from the first to the final level within any department or any agency to which the Act applies. The grievance process must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or as may be agreed upon in a collective agreement. The grievance process is distinct from the adjudication system; adjudicators have no part in it except that the Chief Adjudicator is empowered to decide upon applications for the enlargement of prescribed times. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the adjudicators appointed under the Act are responsible.

46. The basic right to present grievances was created by section 90 of the Act. Framed in very broad terms, it enables an employee to present a grievance "as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment," unless other administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament. If it relates to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, an employee is not entitled to proceed unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies. On the other hand, if his grievance relates to a disciplinary penalty or any other occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment not arising under any provisions of a collective agreement or arbitral award, he may proceed with or without the support of the bargaining agent and he may even proceed when he is not a member of a unit for which a bargaining agent has been certified. No statistics are available to the Office of the Public Service Grievance Adjudicators as to the number of grievances initiated. Inevitably, a few are not settled within the grievance process, up to the final level in the department or agency, to the satisfaction of the employee. Of these, there are two categories which may be taken further and "referred" for neutral determination by an adjudicator appointed under section 92 of the Act, whose decision, as provided in section 96, is final and binding upon the parties.

47. Under section 91 of the Act, the first category of adjudicable grievances comprises those relating to the interpretation or application of a provision in a collective agreement or arbitral award. Here again the matter may not be referred unless the appropriate bargaining agent has approved and undertaken to represent the employee who grieves. There were no such adjudications in 1967-68, the first year after the Act came into force. This was natural because no collective agreements had been signed and no arbitral awards made during that first year. Only two interpretation cases were actually decided in the second year, 1968-69, but the closing weeks saw a sharp increase in such grievances referred to adjudication. The upward trend continued during the year under review, when 95 references alleged wrongful interpretation or application of collective agreements—as compared with a total of only 18 of that class referred in 1968-69. The increase was to be expected, since collective agreements have been signed and have been in effect for some time with respect to bargaining units including the great majority of public servants. Although only 35

¹ Paragraphs 45 to 57 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES¹

45. Un élément important, voire même essentiel, de la négociation collective est l'existence de moyens pour s'ajuster d'une manière ordonnée et, si nécessaire, de trancher sans appel et exécutoirement les différends qui se produisent pendant la période où une convention collective est en vigueur et qui portent sur l'interprétation ou l'application de ses dispositions, et aussi ceux qui sont relatifs aux principales sanctions disciplinaires. La Partie IV de la Loi prévoit à la fois une procédure applicable aux griefs et un mécanisme d'arbitrage. Aux termes de l'article 90, les employés ont le droit de présenter un grief quelconque du premier au dernier palier au sein de tout ministère ou organisme auquel la Loi s'applique. La procédure applicable aux griefs doit satisfaire aux normes établies par le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou celles que peut reconnaître toute convention collective. La procédure applicable aux griefs diffère du mécanisme d'arbitrage; les arbitres n'y jouent aucun rôle à l'exception de l'arbitre en chef qui détient le pouvoir de rendre une décision relativement aux demandes de prolongation des délais impartis. Ce n'est que lorsque l'employé a épuisé les recours dont il dispose au sein du ministère ou de l'organisme intéressé qu'il a le droit, aux termes de l'article 91, de renvoyer l'affaire à l'arbitrage, et seulement si son grief entre dans le cadre de certaines catégories bien définies. Ce sont des arbitres nommés aux termes de la Loi qui ont la responsabilité de statuer sur de tels griefs.

46. Le droit fondamental de présenter un grief découle de l'article 90 de la Loi. Rédigé en termes très généraux, cet article permet à l'employé de présenter un grief « par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi », à moins qu'une autre procédure administrative de réparation soit prévue dans une loi du Parlement ou en vertu d'une telle loi. Si son grief se porte sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter un grief s'il n'a pas l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et s'il n'est pas représenté par ce dernier. D'autre part, si son grief a trait à une sanction disciplinaire ou tout autre événement ou question qui porte sur ses conditions d'emploi et qui n'est pas visé par une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, il peut le présenter avec ou sans l'appui de son agent négociateur et il peut même le faire lorsqu'il n'est pas membre d'une unité pour laquelle un agent négociateur a été accrédité. Le bureau des arbitres de griefs dans la Fonction publique ne peut indiquer de chiffres relativement au nombre de griefs introduits. Inévitablement, il y en a un certain nombre qu'on ne parvient pas à régler à la satisfaction de l'employé, dans le cadre de la procédure applicable aux griefs, jusqu'au dernier palier du ministère ou de l'organisme. Dans ce nombre on peut distinguer deux catégories de griefs qui peuvent être portés plus loin et faire l'objet de « renvoi » pour décision par un arbitre neutre nommé en vertu de l'article 92 de la Loi et dont la décision sans appel et exécutoire, lie les parties en conformité de l'article 96.

47. Aux termes de l'article 91 de la Loi, la première catégorie de griefs arbitrales comprend ceux qui portent sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Là aussi l'affaire ne peut être renvoyée à l'arbitrage sans l'approbation de l'agent négociateur intéressé et sans le consentement de ce dernier à représenter l'employé qui présente le grief. Aucun grief de cette catégorie n'a été renvoyé à l'arbitrage en 1967-1968, la première année de la mise en œuvre de la Loi. Cela s'explique par le fait qu'aucune convention collective n'avait été conclue ni aucune décision arbitrale rendue durant cette première année. Au cours de la deuxième année (1968-1969) seulement deux affaires portant sur l'interprétation ont fait l'objet d'une décision arbitrale, mais durant les dernières semaines de cette année-là il y a eu un accroissement très prononcé des griefs de ce genre renvoyés à l'arbitrage. La tendance ascendante a persisté durant l'année qui fait l'objet du présent rapport, année où l'on a renvoyé à l'arbitrage 95 affaires portant sur une alléguée interprétation ou application abusive des conventions collectives, contre un

¹ Les paragraphes 45 à 57 du présent rapport se fondent sur des renseignements obtenus de l'arbitre en chef.

agreements were recorded in the second year, 108 had been signed by March 31, 1970, each containing many provisions relating to terms and conditions of employment. Like most contracts, they have clauses on which differences of opinion or interpretation may legitimately arise, including some of considerable complexity, requiring conclusions or findings on questions of law or of mixed law and fact. There will very probably be a further increase in this category, judging from the volume of interpretation cases referred shortly after March 31, 1970, which is greater than ever.²

48. Under section 91 of the Act, the second category of grievances referable to adjudication comprises all those where the employee complains of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In such cases, the aggrieved employee may be represented by a bargaining agent or by his own counsel, or he may speak for himself, whether or not he has a bargaining agent. The volume of disciplinary cases is not increasing. During the year under review, 45 references alleged disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, as compared with 46 in 1968-69 and 38 in 1967-68. Most of such cases resulted from suspensions.

49. It may be noteworthy that during the three-year period from 1967 to 1970, only 50 persons sought adjudication alleging that their employment in the public service of Canada had been wrongfully terminated by discharge or otherwise. By March 31, 1970, final decisions had been rendered in 44 cases, of which two had been dismissed as untimely and 16 on the ground that the terminations were not within the jurisdiction of adjudicators. In the 26 cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: Four employees won full reinstatement. Another was granted compensation without reinstatement. Two were reinstated subject to certain conditions. In six cases, discharge was reduced to suspension. In six others, discharge was fully upheld. One was held to have been a resignation; another case was abandoned. Two were withdrawn before hearings could be held, one withdrawn at the hearing and two after hearings on the merits. Of the six cases undecided at the end of the fiscal year, two had been heard but referred to the Board under section 23 on a question of law or jurisdiction. Three had been heard but not decided and one was about to be heard. In administering the adjudication system, it is the practice to give high priority to references alleging wrongful discharge, there being an urgent need for both the employer and the employee to know the result as soon as possible.

50. A third and special category of adjudications is provided for in section 98 of the Act, where it is recognized that a dispute may develop which would not be appropriate as the subject-matter of a grievance by an individual employee but may require third-party determination. Where either the employer or a bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award (and if the obligation alleged is not one which may be enforced by way of an employee's grievance) then either the employer or the bargaining agent may refer the matter to the Chief Adjudicator for hearing and decision. Two such references were filed by bargaining agents towards the close of the second year; both were heard and decided in the early months of the year under review. During the fiscal year under review, six further references were filed under section 98, all by bargaining agents. Of these six, one had been heard and a decision was pending at the close of the year, one remained to be decided upon written arguments to be filed at a later date, and the four others had been postponed or adjourned at the request of the parties pending further negotiations between them or the completion of other proceedings.

² Certain significant principles established in decisions by adjudicators relating to the interpretation of agreements are discussed in paras. 93-107 *infra*.

total de seulement 18 affaires de ce genre renvoyées à l'arbitrage en 1968-1969. On pouvait s'attendre à cet accroissement, étant donné que des conventions collectives à l'égard d'unités de négociation groupant la majorité des fonctionnaires avaient été signées et étaient en vigueur depuis déjà quelque temps. Même si on n'a enregistré que 35 conventions au cours de la deuxième année, 108 avaient été signées au 31 mars 1970, chacune contenant bon nombre de dispositions relatives aux conditions d'emploi. Comme la plupart des contrats, elle contenaient des clauses qui pouvaient légitimement prêter à des différences d'opinion ou d'interprétation, dont certaines, d'une grande complexité, ont nécessité des conclusions ou des décisions sur des questions de droit ou sur des questions portant à la fois sur des points de droit et de fait. Il y aura très probablement un autre accroissement de cas de ce genre, si on en juge d'après le nombre des cas portant sur l'interprétation renvoyés peu après le 31 mars 1970, nombre plus considérable qu'il ne l'a jamais été.²

48. La deuxième catégorie de griefs pouvant être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 91 de la Loi comprend tous les cas où l'employé se plaint d'une « mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire ». Dans de tels cas, l'employé s'estimant lésé peut se faire représenter par un agent négociateur ou par son propre avocat, ou encore il peut plaider lui-même, qu'il ait ou non un agent négociateur. Le nombre des affaires de nature disciplinaire ne va pas en augmentant. Au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport, 45 renvois alléguaient une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, contre 46 en 1968-1969 et 38 en 1967-1968. La plupart de ces affaires avaient la suspension pour origine.

49. Il est peut être bon de noter qu'au cours de la période de trois ans allant de 1967 à 1970 seulement 50 personnes ont demandé un arbitrage en alléguant qu'on avait mis fin d'une façon injustifiée à leur emploi dans la Fonction publique du Canada, par congédiement ou autrement. Au 31 mars 1970, 44 décisions sans appel avaient été rendues dans autant de cas. Deux de ces cas ont été rejetés pour inobservation des délais et 16 pour le motif que les cessations d'emploi dépassaient le cadre de la compétence de l'arbitre. En ce qui a trait aux 26 cas où l'arbitre s'est déclaré compétent, les décisions sont les suivantes: quatre employés ont été complètement réintégrés; un autre a obtenu une indemnité compensatrice sans être réintégré; deux ont été réintégrés sous réserve de certaines conditions; dans six cas, on a réduit le congédiement à une suspension; dans six autres, le congédiement a été intégralement maintenu; on a jugé qu'un cas constituait une démission, et un autre cas a été abandonné; deux cas ont été retirés avant que les auditions aient pu avoir lieu; un cas a été retiré pendant l'audition et deux après des auditions quant au fond. Sur les six cas en instance à la fin de l'année financière, deux, après avoir été entendus, ont été renvoyés à la Commission aux termes de l'article 23 pour que celle-ci tranche une question de droit ou de compétence, trois avaient été entendus mais n'avaient pas fait l'objet de décision et un était sur le point d'être entendu. Dans le mécanisme d'arbitrage, il est coutume de donner priorité aux renvois alléguant un congédiement injustifié, parce qu'il est impératif pour l'employeur comme pour l'employé de connaître la décision aussitôt que possible.

50. Une troisième catégorie de renvois à l'arbitrage, qui en est une spéciale, découle de l'article 98 de la Loi qui reconnaît qu'il peut s'élever un différend qui ne pourrait faire l'objet d'un grief de la part d'un employé, mais qui peut exiger une décision d'un tiers. Lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale (et si l'obligation alléguée n'en est pas une dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé), l'employeur ou l'agent négociateur peut alors renvoyer l'affaire à l'arbitre en chef qui doit l'entendre et rendre une décision. Deux différends de ce genre ont été renvoyés par des agents négociateurs vers la fin de la deuxième année; les deux ont fait l'objet d'une audition et d'une décision dans les premiers mois de l'année qui fait l'objet du présent rapport. Au cours de l'année financière à l'étude, six autres différends ont été renvoyés aux termes de l'article 98, tous par des agents négociateurs. De ces six renvois, un a été entendu et une

²Certains principes importants établis dans les décisions des arbitres relatives à l'interprétation des conventions sont étudiés aux paragraphes 93 à 107 *infra*.

51. During the year 1969-70, 140 references to adjudication were filed by or on behalf of employees, an increase of 76 over the previous year. Of these, 45 alleged disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, and 95 alleged that a provision of a collective agreement had been wrongly interpreted or applied by the employer—as compared with only 18 of that category in 1968-69.

52. Final disposition of 98 cases was recorded during the year. Broadly speaking, aggrieved employees were wholly or partially successful in approximately one-third of these references. In addition, six preliminary decisions with reasons were rendered on issues such as objections to adjudicability or timeliness. In 33 other cases, hearings had been held or written representations submitted and decisions were pending. The parties to collective agreements have become aware that a body of principles or jurisprudence is gradually being developed in the adjudication system. One result is that a growing number of hearings are postponed by request or on consent to await decisions in similar cases. Another result is a steady rise in the number of settlements and withdrawals of grievances which have been properly referred to adjudication but not yet heard.

53. In 10 cases, the adjudicators declined to accept jurisdiction on the ground that the grievance, whatever its merits might be, was not adjudicable under section 91 of the Act. Of these, three were dealt with upon written representations filed, seven after hearings. Most of such cases arose following termination of employment and were held to be non-adjudicable on the ground that “disciplinary action” was lacking. Not every termination is disciplinary: under the Public Service Employment Act, there may be lay-offs due to lack of work (section 29) or there may be rejections on probation (section 28), releases by reason of incompetence or incapacity (section 31), or even declarations of abandonment (section 27), none of which can be adjudicated upon unless it is shown that the action taken was in reality disciplinary.³

54. All decisions of adjudicators must be in writing, with reasons, and they are issued to the parties in both official languages. The number of decisions issued is not the same as the number of references finally disposed of. Certain cases may require preliminary decisions with reasons, such as those ruling upon applications for enlargement of time under the Rules, or upon objections to adjudicability. On occasion a “show-cause” hearing is held to determine whether the grievance is adjudicable under the Act. Further, the parties sometimes agree that two or more cases should be consolidated and heard together, which may result in one written decision with respect to all grievances so heard. A few references are disposed of—by consent of the parties—on the basis of written representations only, which may be accompanied by a joint statement of facts and issues. In most cases, however, there is a hearing, open to the public, at which witnesses on both sides give their testimony, documentary exhibits are filed, and spokesmen for the parties present their arguments. In general, both employers and bargaining agents in the Public Service appear to understand and observe the requirements of natural justice and their respective roles in the practice and procedure consistently developed by adjudicators over the past three years. The strict formality associated with trials or appeals in courts of law is not observed, but hearings are conducted in orderly fashion and references are processed from filing to final disposition in accordance with the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. Similarly, the necessity of relevance and the general principles of the law of evidence are respected but not unreasonably applied, which is thought to be consistent with the requirement in the Act that “the adjudicator shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard”.

³ In the Second Annual Report (para. 91) examples were given of circumstances in which grievances have been held to be non-adjudicable under section 91 of the Act.

décision était en instance à la fin de l'année, un restait à décider à partir des exposés écrits qu'on devait produire à une date ultérieure et les quatre autres avaient été reportés ou ajournés à la demande des parties en attendant l'issue des négociations devant être entamées par elles ou la fin d'autres procédures.

51. Au cours de l'année 1969-1970, 140 différends ont été renvoyés à l'arbitrage par des employés ou en leur nom, 76 de plus que l'année précédente. De ce nombre, 45 alléguaient une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire et 95 alléguaient qu'une disposition d'une convention collective avait fait l'objet d'une interprétation erronée ou d'une mauvaise application de la part de l'employeur, contre seulement 18 différends de cette catégorie en 1968-1969.

52. Au cours de la présente année une décision sans appel a été rendue dans le cas de 98 renvois à l'arbitrage. D'une façon générale, les employés s'estimaient lésés ont eu entièrement ou en partie gain de cause dans approximativement le tiers de ces renvois. De plus, on a rendu six décisions préliminaires motivées sur des questions telles que des exceptions qui avaient été opposées relativement au caractère arbitral du grief ou à sa recevabilité. Dans 33 autres cas, des auditions ont eu lieu ou des exposés écrits ont été produits et les décisions étaient en instance. Les parties aux conventions collectives se sont rendu compte qu'il se développait graduellement un ensemble de principes ou philosophie du droit dans le mode d'arbitrage. Un résultat de ce fait est qu'un nombre croissant d'auditions sont remises à la suite de demandes ou avec l'assentiment des parties pour attendre les décisions portant sur des cas similaires. Un autre résultat est l'accroissement régulier du nombre de griefs réglés ou retirés parmi les griefs qui avaient été renvoyés d'une façon fondée à l'arbitrage, mais n'avaient pas encore fait l'objet d'une audition.

53. Dans dix cas, les arbitres ont affirmé leur incompétence pour le motif que le grief, peu importe son bien-fondé, n'était pas arbitral aux termes de l'article 91 de la Loi. Sur ce nombre, dans trois cas les arbitres en sont venus à cette conclusion après production d'exposés écrits et dans sept après audition de l'affaire. La plupart de ces différends avaient pour origine la cessation d'emploi; les arbitres ont décidé qu'ils étaient non arbitrables pour le motif qu'il ne s'agissait pas d'une «mesure disciplinaire». La décision de faire cesser un emploi n'a pas toujours un caractère disciplinaire: aux termes de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, des mises en disponibilité peuvent résulter d'un manque de travail (article 29) et un employé peut être renvoyé en cours de stage (article 28), pour des motifs d'incompétence ou d'incapacité (article 31) ou à la suite d'une déclaration d'abandon de poste (article 27); aucun de ces cas ne peut être renvoyé à l'arbitrage à moins que l'on démontre que la mesure prise avait effectivement un caractère disciplinaire³.

54. Toutes les décisions des arbitres doivent être écrites et motivées et on les fait parvenir aux parties dans les deux langues officielles. Le nombre de décisions rendues ne correspond pas au nombre de renvois réglés d'une façon définitive. Certains cas peuvent exiger de l'arbitre qu'il rende des décisions motivées préliminaires, notamment celles qui statuent sur les demandes de prolongation du délai imparti par le Règlement ou sur les exceptions opposées relativement au caractère arbitral du grief. Parfois a lieu une audition ordonnée pour déterminer si les motifs justifient la tenue d'une audience destinée à trancher la question de savoir si le grief en est un que l'on peut renvoyer à l'arbitrage aux termes de la Loi. En outre, les parties tombent parfois d'accord pour réunir deux ou plusieurs cas et les faire entendre en même temps, d'où il peut résulter une seule décision écrite applicable à tous les griefs entendus de cette façon. Avec l'accord des parties, on règle parfois quelques renvois en se fondant sur les observations écrites produites, parfois accompagnées d'un exposé commun des faits et des points en litige. Cependant, dans la plupart des cas il y a audience, ouverte au public, au cours de laquelle les témoins des deux parties déposent, où des pièces justificatives sont produites et où les représentants des parties présentent leurs arguments. Règle générale, les employeurs comme les agents négociateurs de la Fonction

³ Le paragraphe 91 du deuxième rapport annuel expose des exemples de circonstances dans lesquelles l'arbitre a décidé que les griefs ne pouvaient être renvoyés à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi.

55. Of 98 cases concluded during the fiscal year, 51 were dealt with by the present Chief Adjudicator, who acted on a full-time basis for 10 months after taking office at the end of May, 1969. Thirty-one were disposed of by his predecessor, Mr. W.S. Martin, Q.C., who had served as Chief Adjudicator on a part-time basis until May 1, 1969, and continued as an adjudicator thereafter. Sixteen final decisions were rendered by four others acting on a part-time basis: Professors H.W. Arthurs and Fernand Morin and Messrs. J.F.W. Weatherill and V. Melançon. All had been appointed for a fixed term by the Governor in Council under section 92 of the Act upon the recommendation of the Board. However, during the year under review, Mr. Melançon was appointed a provincial judge and Professor Morin became Chairman of the Quebec Government's Advisory Council on Labour and Manpower.

56. Section 93 of the Act contemplates that a case may be heard and decided by a board of three (chaired by an adjudicator) on request or by consent of the parties, but no board has been so established. All decisions during the first three years of the system were rendered by the Chief Adjudicator or an adjudicator selected by him under section 94 of the Act from among those appointed by the Governor in Council. Prevailing reliance upon the judgment of a single adjudicator perhaps reflects general understanding that the function of adjudicators is not to mediate or conciliate a dispute between the parties but to determine their respective rights and obligations according to law and the collective agreements made between employers and bargaining agents in the Public Service.

57. Most hearings are held in Ottawa. To accommodate the convenience of the parties and their witnesses and to minimize expense, hearings were also held during the past year at Halifax, Sydney, Moncton, Quebec City, Montreal, Cornwall, Kingston, Toronto, Hamilton, London, Windsor, Thunder Bay, Winnipeg, Saskatoon, Edmonton, Lethbridge and Vancouver, and also at Fort Smith, N.W.T.

publique semblent comprendre et respecter les exigences de la justice naturelle et de leurs fonctions respectives dans les usages et les procédures que les arbitres ont constamment développés ces trois dernières années. On n'y retrouve pas les formalités strictes observées lors des procès ou des appels dans les cours de justice et pourtant les audiences se déroulent d'une façon ordonnée et les renvois sont étudiés depuis leur production jusqu'au prononcé de la décision en conformité du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. De même, on respecte la nécessité de la pertinence de la preuve et les principes généraux de droit, mais en les appliquant avec discernement, ce qui semble conforme aux exigences de la Loi à l'effet que «l'arbitre doit donner aux parties au grief l'occasion d'être entendues».

55. L'arbitre en chef actuel a entendu 51 des 98 cas réglés au cours de la présente année financière. Il a agi à temps plein pour une période de dix mois après être entré en fonctions à la fin du mois de mai de l'année 1969. Trente et un cas ont été réglés par son prédécesseur, M. W.S. Martin, c.r., qui a agi comme arbitre en chef à temps partiel jusqu'au 1^{er} mai 1969 et qui a continué comme arbitre après cette date. Quatre autres arbitres à temps partiel ont rendu seize décisions sans appel. Ce sont les professeurs H.W. Arthurs et Fernand Morin et MM. J.F.W. Weatherill et V. Melançon. Tous avaient été nommés pour une période définie, sur recommandation de la Commission, par le gouverneur en conseil en conformité de l'article 92 de la Loi. Cependant, pendant l'année qui fait l'objet du présent rapport, M. Melançon a été nommé juge auprès d'un tribunal provincial et le professeur Morin est devenu président du Conseil Consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Gouvernement du Québec.

56. L'article 93 de la Loi prévoit qu'un conseil de trois membres (présidé par un arbitre) peut entendre une affaire et prendre une décision à la demande ou avec le consentement des parties, mais aucun conseil de la sorte n'a été établi jusqu'à présent. C'est l'arbitre en chef ou un arbitre choisi par ce dernier, en vertu de l'article 94 de la Loi, parmi les arbitres nommés par le gouverneur en conseil, qui a rendu toutes les décisions pendant les trois premières années d'existence du régime. La confiance accordée au jugement d'un seul arbitre indique peut-être que tous comprennent que la fonction de l'arbitre n'est pas d'agir comme médiateur ou conciliateur lors d'un différend entre les parties, mais de définir leurs droits et leurs obligations respectifs selon la Loi et les conventions collectives conclues entre les employeurs et les agents négociateurs de la Fonction publique.

57. La plupart des auditions ont lieu à Ottawa. Pour accommoder les parties et leurs témoins et minimiser les dépenses, des auditions ont également eu lieu l'an passé à Halifax, Sidney, Moncton, Québec, Montréal, Cornwall, Kingston, Toronto, Hamilton, London, Windsor, Thunder Bay, Winnipeg, Saskatoon, Edmonton, Lethbridge et Vancouver, et aussi à Fort Smith dans les Territoires du Nord-Ouest.

COLLECTIVE AGREEMENTS

58. The end of the year under review marks three years of employer-employee relations under the Public Service Staff Relations Act. It coincides roughly also with the end of the first round of bargaining. In the three-year period, first round negotiations produced 108 collective agreements, each of which related to one bargaining unit. This number compares with 114 bargaining units certified during that period, the difference representing the units for which negotiations had not been completed. Seventy-three of the first-round agreements were signed during the year under review, 35 the previous year, and none during the first year the Act was in effect. Eight¹ second-round agreements had been signed by year's end, all of them during the year under review.

TIME FACTORS IN FIRST-ROUND AGREEMENTS

59. The Board's First Annual Report described (page 22) the transitional provisions of the Act "designed to permit an orderly implementation of collective bargaining in the Public Service". The provision that appeared to bear most directly on the timetable for first-round negotiations was that scheduling² a series of earliest dates, by occupational category, on which notice to bargain could be given. However, although this schedule did serve generally to regulate the order of entry of occupational categories into the bargaining process, the scheduled dates bore little relation to the actual course of events. In only six bargaining units out of 114 was a bargaining agent certified before the scheduled earliest date to give notice to bargain. Frequently, a bargaining agent had not been certified until several months after the scheduled date. Before an employee organization applied to the Board for certification as bargaining agent it generally sought to assure itself of an adequate measure of support on the part of the employees in the proposed bargaining unit. Then, the time the Board required to consider an application for certification varied considerably, depending on the difficulty of determining the appropriate bargaining unit, the interests of other employee organizations, and the need of the Board to know the wishes of the majority of the employees in the unit, a need that occasionally led the Board to conduct a vote among the employees.

60. Once certified, it was necessary for the bargaining agent to decide which dispute resolution process (arbitration or conciliation board) it should specify³. In arriving at this decision, if the wishes of the employees in the bargaining unit were not already known, the bargaining agent would generally find it appropriate to consult them. To facilitate the decision it might also, in accordance with section 36(2) of the Act, request the Board to require the employer to furnish a list of the employees considered to be "designated employees" at that time. These and similar considerations resulted in considerable variation in the time period between certification of the bargaining agent and the initial serving of notice to bargain. In some cases this period was one or two weeks, in some it ran as high as seven or eight months.

61. One further factor that affected the time of concluding a signed agreement was found at the very last stage in the bargaining process. This was the time the bargaining agent required to obtain ratification by the employees in the bargaining unit of the terms of a

¹ This figure does not include second agreements that were signed at the same time as the first agreement to overcome the problem of the latter's short life resulting from the mandatory termination date fixed by section 26(6) of the Act.

² See Schedule B to the Act.

³ For an explanation of the dispute resolution process, see First Annual Report, pages 12, 36 and 37.

CONVENTIONS COLLECTIVES

58. L'année qui fait l'objet du présent rapport est la troisième depuis que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique régit les rapports employeur-employés. La fin de cette année coïncide également plus ou moins avec la fin de la première série de négociations. Durant ces trois ans, la première série de négociations a produit 108 conventions collectives qui visent autant d'unités de négociation. Si l'on compare ce nombre avec le nombre d'unités de négociation accréditées au cours de la même période, soit 114, il faut préciser que la différence représente les unités pour lesquelles les négociations n'étaient pas encore terminées. Soixante-treize des conventions de la première série ont été signées au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport, trente-cinq l'année précédente et aucune n'a été signée l'année de l'entrée en vigueur de la Loi. À la fin de l'année, huit¹ conventions de la deuxième série avaient été signées, toutes durant l'année qui fait l'objet du présent rapport.

LE FACTEUR «DÉLAIS» DANS LES CONVENTIONS DE LA PREMIÈRE SÉRIE

59. Le premier rapport annuel de la Commission décrit, à la page 23, les dispositions transitoires de la Loi «conçues en vue de faciliter une mise en œuvre ordonnée de la négociation collective dans la Fonction publique». La disposition qui a semblé avoir le plus d'effet sur le calendrier des négociations de la première série a été l'établissement², par catégorie d'occupation, d'une série de dates très rapprochées auxquelles des avis de négociateur pouvaient être donnés. Cependant, bien qu'en général ce calendrier ait aidé à régler l'ordre d'entrée des catégories d'occupation dans le mécanisme de la négociation, les dates établies ont eu très peu d'effet sur le cours des événements. Un agent négociateur avait été accrédité avant la date la plus proche fixée pour donner avis de négociateur dans seulement six unités de négociations sur 114. Dans de nombreux cas un agent négociateur n'a été accrédité que plusieurs mois après la date prévue. Avant de présenter à la Commission une demande d'accréditation comme agent négociateur, l'association d'employés cherchait généralement à s'assurer d'avoir suffisamment de soutien de la part des employés de l'unité de négociation proposée. Ajoutons que le temps pris par la Commission pour étudier les demandes d'accréditation a varié considérablement, selon qu'il était plus ou moins difficile de définir l'unité habile à négocier collectivement, les intérêts des autres associations d'employés et la nécessité pour la Commission de connaître les désirs de la majorité des employés de l'unité, nécessité qui a parfois conduit la Commission à ordonner la tenue d'un scrutin parmi les employés.

60. Une fois accrédité, l'agent négociateur devait décider quelle méthode de règlement des différends (arbitrage ou bureau de conciliation) il allait spécifier.³ S'il ne connaissait pas le désir des employés de l'unité de négociation à cet égard, il jugeait généralement approprié de les consulter avant de prendre une décision. Et pour que cela soit plus facile, il pouvait aussi, en vertu de l'article 36(2) de la Loi, demander à la Commission de sommer l'employeur de communiquer une liste des employés que ce dernier considérerait comme «employés désignés» à ce moment-là. Ces considérations et d'autres du même genre ont eu comme résultat que le délai écoulé entre l'accréditation de l'agent négociateur et la signification initiale de l'avis de négociateur a varié énormément selon les cas. Dans certains cas ce délai n'a été que d'une à deux semaines, mais dans d'autres il a pu atteindre sept ou huit mois.

61. Un autre facteur qui a des conséquences sur le temps mis pour conclure une convention intervient à la toute dernière phase du processus de négociation. Il s'agit du moment où l'agent négociateur exige que les employés de l'unité de négociation ratifient les dispositions

¹ Ce chiffre ne comprend pas les conventions de la deuxième série signées en même temps que celles de la première série pour régler le problème de la courte durée de ces dernières, dont l'article 26(6) de la Loi fixe la date d'expiration obligatoire.

² Voir l'Annexe «B» attachée à la Loi

³ Pour une explication des méthodes de règlement des différends voir premier rapport annuel, pages 13, 37 et 39.

tentative agreement. Such ratification often took many weeks where employees in the unit were widely dispersed, and, in some cases, employees were dispersed around the world.

62. Through the transitional stages and the first-round negotiations themselves, employer and bargaining agent alike faced organizational tasks of substantial dimensions. In this connection it may be of interest to note that one employee organization had the responsibility of acting as bargaining agent for 53 bargaining units and another for 39 units. The Treasury Board, as employer for the main core of the Public Service, had responsibility for negotiating approximately 80 collective agreements on behalf of the Government of Canada.

63. In this description of what are relatively procedural factors it should not be forgotten that the things being bargained for and the relative ease or difficulty of reaching agreement on them have been, and will continue to be, the most important factors affecting the length of the bargaining process.

64. In the second and subsequent rounds of bargaining, time taken to reach a signed agreement will probably be measured most appropriately from the earliest date on which notice to bargain may be given. Under section 49 of the Act, this will most frequently be two months before an existing agreement is due to expire. Very few second-round agreements had been concluded by year's end but in the eight that were signed the time taken to reach agreement ranged from slightly under seven to slightly over thirteen months. However, these agreements, in all probability, tend to represent the more expeditious negotiations. Because many of the first-round agreements were signed a scant few months before their stated⁴ expiry dates, thus delaying preparations for second-round bargaining, it seems unlikely that the time to reach agreement can generally be appreciably shortened before the third round of bargaining.

CHANGES IN TERMS OF EMPLOYMENT

65. The end of the first round of bargaining finds the federal public servant in a substantially different position than he was in before the Public Service Staff Relations Act came into effect in mid-March 1967. Some changes flow from the provisions of that Act rather than the provisions of collective agreements. The most fundamental change is the change in the process by which his pay and other terms of employment are determined. Previously, despite the powers of the Civil Service Commission to make recommendations relating to pay and working conditions and requirements that employee organizations be consulted, the final decision was within the discretion of the Government. Now, acting collectively through their bargaining agents, public servants have as a matter of right a direct voice in their rates of pay and working conditions, and access either to binding settlement by an independent tribunal or to the services of a conciliation board and ultimate freedom to strike. Access to the formal grievance procedure described in paragraphs 45 and 46 represents another noticeable change. Before the Act came into effect rudimentary grievance procedures could be found in a few departments but they were not a requirement of the law.

66. First-round agreements have brought a number of changes in terms and conditions of employment that are fairly general in extent. The generality of the extent is, no doubt, related in some degree to the fact that two⁵ organizations between them served as

⁴ Most agreements contain a clause providing for their continued effect during negotiations for their renewal and until a new agreement becomes effective.

⁵ The Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada.

d'une convention provisoire. Une telle ratification a parfois pris plusieurs semaines dans les unités dont les employés sont très dispersés, parfois même aux quatre coins du globe.

62. Durant les étapes transitoires et les négociations de la première série elle-même, l'employeur aussi bien que l'agent négociateur ont eu à surmonter des problèmes d'organisation de vastes dimensions. À cet égard il est peut être bon de noter qu'une association d'employés avait la responsabilité d'agir comme agent négociateur pour 53 unités de négociation et une autre, pour 39 unités. Le Conseil du Trésor, qui est l'employeur de la majorité des fonctionnaires, avait la responsabilité de négocier, au nom du Gouvernement du Canada, près de 80 conventions collectives.

63. Dans cette description de ce qui constitue les facteurs de procédure, il ne faudrait pas oublier que les questions sur lesquelles portent les négociations et la facilité ou la difficulté plus ou moins grande de parvenir à un accord à leur sujet ont été et continueront d'être les plus importants facteurs qui influent sur la durée du processus de négociation.

64. Dans la deuxième série de négociations comme dans les suivantes on pourra probablement mesurer avec plus de précision le temps mis pour parvenir à la signature d'une convention à compter de la première date à laquelle l'avis de négocier peut être donné. Aux termes de l'article 49 de la Loi, cela se produira le plus souvent deux mois avant l'expiration de la convention en vigueur. On avait conclu très peu de conventions de la deuxième série à la fin de l'année, mais le temps mis pour réaliser l'accord pour les huit qui ont été signées s'échellone de pas tout à fait sept à peu plus de treize mois. Toutefois, selon toute probabilité, ces conventions sont le fruit des négociations les plus rapides. Parce que plusieurs des conventions de la première série ont été signées à peine quelques mois avant leur date d'expiration obligatoire⁴ et qu'elles ont retardé ainsi les préparatifs en vue de la négociation de la deuxième série de conventions, il semble peu probable que le temps mis pour en venir à un accord puisse être raccourci d'une façon appréciable avant le début de la troisième série de négociations.

CHANGEMENTS DANS LES CONDITIONS D'EMPLOIS

65. À la fin de la première série de négociations, le fonctionnaire fédéral se retrouve dans une position très différente de celle qui était la sienne avant l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique, à la mi-mars 1967. Certains changements découlent des dispositions de cette Loi plutôt que des dispositions des conventions collectives. C'est le changement dans le mécanisme de détermination de son traitement et de ses autres conditions d'emploi qui constitue le changement le plus important. Auparavant, bien que la Commission de la Fonction publique détenait le pouvoir d'émettre des recommandations relatives au traitement et aux conditions de travail et malgré la nécessité qu'il y avait de consulter les associations d'employés, il appartenait au gouvernement de prendre la décision finale. Maintenant qu'ils agissent collectivement par l'intermédiaire de leurs agents négociateurs, les fonctionnaires ont, de droit, voix au chapitre dans la détermination de leurs taux de traitement et conditions de travail et accès soit au règlement obligatoire par un tribunal impartial soit aux services d'un bureau de conciliation avec recours ultime, la latitude de faire la grève. L'accès à la procédure régulière applicable aux griefs décrite aux paragraphes 45 et 46 représente un autre changement notable. Avant l'entrée en vigueur de la Loi une procédure rudimentaire de règlement des griefs existait dans certains ministères, mais pas à cause d'une exigence d'une loi.

66. La première série de conventions a apporté un certain nombre de changements de portée assez générale dans les conditions d'emplois. Il ne fait pas de doute que le caractère général de la portée des changements vient jusqu'à un certain point du fait que deux associations⁵ se partageaient entre elles la fonction d'agent négociateur pour environ 90 des 108 unités de négociation à l'égard desquelles on a négocié des conventions.

⁴ La plupart des conventions contiennent une clause disposant qu'elles demeurent en vigueur pendant les négociations relatives à leur renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur.

⁵ L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel du Service public du Canada.

bargaining agents for approximately 90 of the 108 bargaining units for which agreements were negotiated.

67. Most agreements made Boxing Day an additional holiday, replacing informal time off arrangements at Christmas and New Year's. Most agreements provided a reduction in the qualifying period for four weeks' vacation leave—from 20 years to 18 years. Although sick leave benefits remained unchanged in the great majority of agreements, a number of agreements included a scale of "income protection from illness" providing in case of illness a minimum number of working days of leave with pay from the first day of service, increasing in substantial jumps at intervals of two, three, four, or five years of continuous employment, and becoming constant after twenty years. The more general scale, in effect for many years, increases by $1\frac{1}{4}$ days for each month of continuous employment without any upper limit. One general change in special leave benefits attracted some attention in the press. This was the general provision of a day's leave with pay to a male⁶ employee on the day of birth of a son or a daughter. Among the agreements containing such provision were those for the nursing group and the secretarial, stenographic, typing group, each of which groups include a few male employees.

68. Other general changes brought about in the first round of bargaining include:

- *More generous severance pay to employees retiring on pension, offsetting elimination of a retiring leave alternative.* An employee formerly had the option of taking retiring leave with pay (which added to the pensionable service base in calculating the pension) or a cash gratuity equal to his pay for the period of retiring leave to which he was entitled, less the amount of his pension. In most first-round agreements the retiring leave alternative has been eliminated and the cash gratuity enhanced by: (i) basing it on full pay unabated by consideration of pension; and (ii) a slightly more favourable ratio to years of service.
- *The requirement in various versions of the "Rand formula" (the "agency shop" as it is known in the United States) that all employees in the bargaining unit contribute to the financial support of the bargaining agent in an amount equal to membership dues.* Where this would run against religious scruples, an exception is made provided that a like amount is contributed to a charitable organization.
- *Compensation for time spent in travel on the employer's business.* The most common provision relates to travel on a day of rest or a holiday outside the employee's headquarters area. Compensation is generally at $1/3$ the straight time rate for the hours in transit, with a minimum of two hours' pay. Previously, there was no formal plan to compensate for travel time.
- *A reduction in the number of days an employee serving as a temporary replacement must work in a higher position before becoming entitled to acting pay at the higher rate.* The qualifying period before bargaining was generally two months for all occupations. In round one of bargaining most commonly this has come down to: 30 days for scientific and professional; 20 days for the administrative and foreign service groups at more senior levels; 10 days for administrative support and technical and the lower levels of administrative and foreign service; and five days for operational.
- *Broadening of the provisions for overtime compensation.* Previously overtime compensation for clerical, administrative, professional, and other employees working $37\frac{1}{2}$ hours weekly was limited to those registering their attendance daily and, except for time worked on a holiday, which was

⁶ As has been the case for many years, there is provision that a pregnant female employee be granted leave without pay for a period normally beginning not later than two months before the anticipated birth and ending two to six months after the birth.

67. La plupart des conventions ont établi le lendemain de Noël jour férié supplémentaire, remplaçant ainsi les dispositions non officielles autorisant l'absence à Noël et à Nouvel an. La plupart des conventions prévoient une réduction (de vingt ans à dix-huit ans) de la période de temps nécessaire pour avoir droit au congé annuel de quatre semaines. Même si la grande majorité des conventions n'ont rien changé au chapitre des congés de maladie, un certain nombre de conventions ont inclus une échelle de «garantie de traitement en cas de maladie» qui prévoit, en cas de maladie, l'octroi à compter du premier jour d'emploi, d'un certain nombre de jours ouvrables à titre de jours de congé avec traitement, ce nombre minimum devant augmenter par bonds appréciables à des intervalles de deux, trois, quatre ou cinq ans d'emploi continu et devenir constant après 20 ans. L'échelle la plus générale, en application depuis de nombreuses années, prévoit un jour et quart de plus par mois d'emploi continu, sans limite maximum. Un changement général au chapitre des congés spéciaux a attiré l'attention de la presse. Il s'agit de la disposition générale prévoyant l'octroi d'un jour de congé spécial payé à l'employé⁶ à l'occasion de la naissance d'un fils ou d'une fille. Parmi les conventions contenant des dispositions de cette nature notons celles qui visent le groupe des sciences infirmières et le groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, deux groupes qui comprennent quelques employés masculins.

68. Au nombre des autres changements généraux apportés par la première série de négociations, il y a les suivants:

- *Une indemnité de cessation des fonctions plus généreuse versée aux employés qui prennent leur retraite, pour compenser ainsi l'élimination de l'alternative du congé de retraite.* Auparavant, un employé pouvait prendre un congé de retraite avec traitement (ce qui ajoutait à la période de base de service ouvrant droit à la pension lors du calcul de cette pension) ou accepter une gratification en espèces égale à son traitement pour la période de congé de retraite à laquelle il a droit, moins le montant de sa pension. Dans la plupart des conventions de la première série, l'alternative du congé de retraite a été éliminée et la gratification en espèces a été augmentée par (i) le calcul de celle-ci à partir du traitement intégral non amputé du montant de la pension et par (ii) l'établissement d'un rapport un peu plus favorable au nombre d'années de service.
- *L'obligation, selon différentes versions de la «Formule Rand» («agency shop»), pour employer l'expression américaine), pour tous les employés de l'unité de négociation de contribuer au soutien financier de l'agent négociateur en versant une somme égale au montant de la cotisation syndicale.* Une exception est prévue dans le cas où cette obligation irait contre les scrupules religieux d'un employé, auquel cas une contribution égale à la cotisation syndicale serait versée à une association de bienfaisance.
- *Indemnité de déplacement en service commandé.* La disposition la plus générale a trait au déplacement un jour de congé ou un jour férié à l'extérieur de la zone du bureau central où l'employé travaille. Le montant de l'indemnité équivaut généralement à la rémunération au taux normal pour une période égale au tiers de la durée effective du voyage, étant entendu qu'il sera accordé un minimum de deux heures de rémunération. Auparavant, il n'existait pas de dispositions formelles prévoyant rétribution à titre d'indemnité de déplacement.
- *Une réduction du nombre de jours durant lesquels un employé qui remplace temporairement le titulaire d'un poste supérieur au sien doit travailler à ce poste plus élevé avant d'avoir droit à la rémunération provisoire au taux plus élevé.* Avant le régime de négociation, la période requise était généralement de deux mois pour toutes les occupations. A la première série de négociations, cette période a été réduite de façon générale à: 30 jours pour les employés de la catégorie scientifique et professionnelle, 20 jours pour les groupes de niveau supérieur de la catégorie administrative et du service extérieur, 10 jours pour la catégorie du soutien administratif, la catégorie technique et les groupes de niveau inférieur de la catégorie administrative et du service extérieur, et 5 jours pour la catégorie de l'exploitation.
- *L'élargissement de la portée des dispositions prévoyant la rétribution des heures supplémentaires.* Auparavant, la disposition prévoyant la rétribution des heures supplémentaires faites par les employés de bureau, le personnel des emplois administratifs, les employés professionnels et autres

⁶ Comme c'est le cas depuis plusieurs années, il existe une disposition portant qu'une employée enceinte se voit attribuer un congé sans traitement pour une période commençant normalement au plus tard deux mois avant la date prévue de son accouchement et se terminant de deux à six mois après la date de son accouchement.

paid for in cash at the rate of time and one half, was normally in the form of compensatory leave at straight time rates. Now all employees in the bargaining unit are eligible for overtime compensation, and cash payment at a premium rate (generally time and a half) applies to overtime worked on a day of rest as well as a holiday.

69. It is of course too early to discern any pattern of change in terms and conditions of employment in second-round agreements. But a change has been observed in the application of agreements affecting occupational groups in which there are separate bargaining units for supervisory and non-supervisory employees. In the first round, a separate agreement was negotiated for each bargaining unit. In the second-round, where both a supervisory and a non-supervisory unit are represented by the same bargaining agent, they are, so far, being brought together in an integrated agreement applicable to both units but with appropriate clauses setting out differences in pay or other terms of employment. This trend has relevance only to certain groups in the operational category. In the other categories, in constituting a bargaining unit, supervisory and non-supervisory employees have been included in one and the same unit.

dont la semaine de travail était de 37½ heures ne s'appliquait qu'à ceux qui enregistraient leur présence chaque jour. Et exception faite pour les heures supplémentaires exécutées un jour férié et rémunérées en espèces au taux normal majoré de moitié, la rétribution prenait d'ordinaire la forme d'un congé compensatoire au taux normal. Maintenant, tous les employés d'une unité de négociation sont admissibles à la rétribution des heures supplémentaires, et une rémunération en espèces à un taux majoré (de moitié dans la plupart des cas) s'applique aux heures supplémentaires exécutées un jour de repos aussi bien qu'un jour férié.

69. Il est certes trop tôt pour déceler une tendance de changement dans les conditions d'emploi qui figurent dans les conventions de la deuxième série. Toutefois on a observé un changement dans l'application des conventions visant les groupes d'occupation dans lesquels il y a des unités de négociation distinctes pour les surveillants et les non-surveillants. Dans la première série, une convention distincte a été négociée pour chaque unité de négociation. Dans la deuxième série, là où les unités de surveillants et de non-surveillants sont représentées par le même agent négociateur, ces conventions ont été jusqu'ici réunies dans une convention intégrée applicable au deux unités, mais avec des clauses appropriées établissant les différences dans les traitements et les autres conditions d'emploi. Cette tendance n'a pu être constatée que dans certains groupes de la catégorie de l'exploitation, puisque dans les autres catégories les employés surveillants et non-surveillants ont été inclus dans la même unité au moment de la formation de l'unité de négociation.

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

70. The comments set out in the Second Annual Report (at para. 61) as to the significance of Board decisions bear repetition.

Although no decision of the Board is a binding authority to be rigorously followed or applied in later cases, the Board does endeavour to follow precedent except where good ground is shown that would warrant its refusing to do so. The statement that follows is therefore not to be taken as a definitive and final ruling on the points of law or policy discussed. It may nevertheless serve as a useful guide to the Board's thinking on a number of significant issues. It may also assist readers of this Report to make a qualitative evaluation of the work of the Board.

EMPLOYEE ORGANIZATIONS

71. The constitution of an international trade union, a local of which had applied for certification, required an applicant for membership in the union, *inter alia*, to pass a satisfactory examination to establish his acquaintance with the branch of the trade in which he was engaged to enable him to earn what was described in the constitution as "established wages". Under the Public Service Employment Act, examinations relating to competency fall within the authority of the Public Service Commission. The international representative of the union testified that the requirement in the constitution was one for employees who were members of locals in the construction industry where the union is responsible for the supply of employees to the employer; he undertook that the requirement would not be used to exclude employees in the Public Service who applied for membership in the local that was seeking certification. In the light of this undertaking, the Board held that the membership provision in the constitution of the international union was not a bar to the certification of the local as bargaining agent (*Electronics Case*, Board file 143-2-125).

BARGAINING UNITS¹

72. During the period under review, there has been one instance in which an employee organization has been able to meet the conditions of section 26(5) of the Act (*Ships Pilots Case*, Board file 143-2-123). The Board determined that harbour pilots at Sydney, N.S. and Goose Bay could not be satisfactorily represented in a bargaining unit that would include all ships pilots in the service-wide occupational group of ships pilots on the following grounds: the nature of the pilotage engaged in by the harbour pilots at the two locations referred to differed substantially from the type of pilotage engaged in by the other pilots employed in the Public Service which is chiefly the piloting of vessels through the locks of the Welland Canal System; there were substantial differences in working conditions, rates of pay, and the length of the working year as between the two groups of pilots; the harbour pilots were geographically isolated from the other pilots; special arrangements were applicable to the pilots in the Port Weller-Sarnia area by reason of a Memorandum of Arrangements between the Minister of Transport of Canada and the Secretary of Commerce of the United States.

EVIDENCE OF DESIRE OF EMPLOYEES TO BE REPRESENTED BY EMPLOYEE ORGANIZATION

73. As was the case in the two previous years (see Second Annual Report, para. 75), in most of the applications that were disposed of in the third fiscal year, proof of the desires of

¹ For an explanation of the statutory provisions governing the determination of bargaining unit during the initial certification period, see Second Annual Report, paras. 68 to 74.

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIES DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

70. Les remarques contenues dans le deuxième rapport annuel, au paragraphe 61, au sujet de l'importance des décisions de la Commission valent la peine d'être répétées.

Bien qu'aucune décision de la Commission ne soit un texte à caractère exécutoire devant être suivi ou appliqué à la lettre lors de cas postérieurs, la Commission s'efforce de tenir compte des précédents, sauf lorsqu'elle croit fondé de ne pas en tenir compte. La déclaration qui suit ne peut par conséquent être considérée comme un jugement définitif et sans rappel sur les points de droit ou les questions de principe discutés. Elle peut néanmoins servir de guide pour la gouverne de la Commission dans un certain nombre de cas spécifiques. Elle peut aussi aider les lecteurs du présent rapport à juger qualitativement du travail de la Commission.

ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS

71. Les statuts d'un syndicat international, dont une section locale avait présenté une demande d'accréditation, stipulaient, entre autres choses, que la personne qui demande à adhérer au syndicat devait réussir l'examen destiné à établir ses connaissances dans le genre de travail qui est le sien afin de lui permettre de gagner ce que les statuts décrivent comme «les salaires qui lui sont payés». Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il relève de l'autorité de la Commission de la Fonction publique de faire passer des examens pour juger de la compétence des candidats. Le représentant international du syndicat a déclaré dans son témoignage que l'obligation énoncée dans les statuts s'appliquait aux employés qui adhèrent aux sections syndicales locales de l'industrie de la construction où le syndicat a la responsabilité de fournir des employés à l'employeur; il a assuré que l'obligation en question ne servirait pas à exclure les employés de la Fonction publique qui présenteraient une demande d'adhésion à la section locale qui cherchait à obtenir l'accréditation. À la suite de cet engagement, la Commission a décidé que la disposition des statuts du syndicat international portant sur l'adhésion ne constituait pas un empêchement à l'accréditation de la section locale comme agent négociateur (affaire: *Électronique*, dossier de la Commission n° 143-2-125).

UNITÉS DE NÉGOCIATION¹

72. Pendant la période qui fait l'objet du présent rapport, il s'est présenté un cas où une association d'employés a été capable de satisfaire aux conditions énoncées au paragraphe (5) de l'article 26 de la Loi (affaire: *Pilotes de navire*, dossier de la Commission n° 143-2-123). La Commission a décidé que les pilotes de port de Sydney en Nouvelle-Écosse et de Goose Bay ne pourraient être représentés de façon satisfaisante au sein d'une unité de négociation qui comprendrait tous les pilotes de navire (ensemble de la Fonction publique) du groupe d'occupation des pilotes de navire. Elle a motivé ainsi sa décision: le pilotage pratiqué par les pilotes de port aux deux endroits mentionnés diffère fondamentalement du pilotage pratiqué par les autres pilotes de la Fonction publique et qui consiste surtout à guider les navires à travers les écluses du canal de Welland; il existait des différences considérables dans les conditions de travail, les taux de rémunération et la durée de l'année de travail comme entre les deux groupes de pilotes; les pilotes de port étaient (géographiquement parlant) isolés des autres pilotes; des dispositions spéciales s'appliquaient aux pilotes de la région Port Weller-Sarnia en vertu d'un protocole d'accord intervenu entre le ministre des Transport du Canada et le secrétaire au Commerce des États-Unis.

PREUVE DU DÉSIR DES EMPLOYÉS D'ÊTRE REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS.

73. Comme ce fut le cas pour les deux années précédentes (voir deuxième rapport annuel, paragraphe 75), dans la plupart des demandes réglées au cours de cette

¹ Pour une explication des dispositions statutaires qui régissent la détermination de l'unité de négociation pendant la période d'accréditation initiale, voir deuxième rapport annuel, paragraphe 68 à 74.

the employees has been presented in the form of an acknowledgment from the employer that certain named employees had had their dues checked off to the applicant employee organization. As was pointed out in the Second Annual Report (see footnote to para. 75) payroll deduction privileges or rights for employee organizations that were not certified as bargaining agents ceased on September 30, 1969. Evidence of membership in the form referred to above in the cases disposed of during the period under review was accepted only in the case of employees whose dues had been checked off prior to September 30, 1969.

PROOF THAT MAJORITY OF EMPLOYEES IN BARGAINING UNIT WISH AN EMPLOYEE ORGANIZATION TO REPRESENT THEM

74. Where the evidence established that both an applicant and an intervening employee organization that had applied for certification had a majority of members among the employees in an appropriate bargaining unit, the Board held that the wishes of the employees as to which of the organizations should represent them in collective bargaining should be ascertained by means of a representation vote in which the voters were offered a choice between the applicant and the intervener (*Fisheries Research Board Case*, Board file 144-7-129).

75. In one instance, where a representation vote had been directed by the Board to ascertain the wishes of the employees in connection with a certification application, the applicant employee organization alleged that there had been certain irregularities in the conduct of the vote and that the ballots should not be counted. The irregularities alleged were that an officer of a rival organization had engaged in improper electioneering and other activities. The Board held that electioneering during the period when the vote was conducted did not invalidate the vote. In its decision, the Board noted that, in some jurisdictions in Canada, a direction for the taking of a representation vote is coupled with a prohibition against electioneering or the dissemination of propaganda during a fixed period immediately prior to the date of the taking of the vote; it has not been feasible to impose such a prohibition where a mail vote is conducted over a period of some weeks. There was a further objection to the effect that the presence of an official of a rival organization in the immediate vicinity where voters marked their ballots had destroyed the secrecy of the balloting. The Board held that it could not concern itself with situations in which the individual voter himself disclosed how he voted. Nevertheless, in the case before it, the Board held that the proximity of the officer of the rival organization to some of the voters at the time when they marked their ballots cast a doubt on the secrecy of the balloting. The Board directed that a new representation vote be taken (*Fisheries Research Board Case*, Board file 143-7-97).

GROUND FOR REVOCATION OF CERTIFICATION

76. On an application for revocation of a certification of a bargaining agent under section 42(1), it was alleged that the bargaining agent had "ceased to act as such", because of the alleged failure of the bargaining agent to take into account the interest of a group of 27 employees (in a bargaining unit of 14,000 employees) in the collective agreement it had entered into with the employer which was binding on these employees. It was established in evidence that, up to the time when a settlement was reached, the bargaining agent had not been aware that the 27 employees constituted part of the bargaining unit because of the failure of the employer to include the positions of these employees in the machine listing of employees that it had supplied to the bargaining agent. The Board assumed for the purposes of the case before it that a duty of fair representation was imposed on the bargaining agent by the Act. The extent of that duty, the Board said, cannot be defined so as to make it incumbent on the bargaining agent to obtain for each employee everything he believes he is

troisième année financière on a présenté la preuve du désir des employés en produisant une attestation de l'employeur à l'effet que certains employés y nommés avaient eu leurs cotisations syndicales retenues à la source au bénéfice de l'association d'employés requérante. Comme l'indiquait le deuxième rapport annuel (voir note explicative, paragraphe 75), le privilège ou le droit de retenue à la source ne devait plus s'appliquer aux associations d'employés qui n'étaient pas accréditées comme agents négociateurs le 30 septembre 1969. Dans les cas réglés au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport, on a accepté comme preuve d'adhésion les documents sous la forme susmentionnée seulement dans le cas des employés dont on avait retenu à la source les cotisations syndicales avant le 30 septembre 1969.

PREUVE INDIQUANT QUE LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS D'UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉSIRE QU'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS LES REPRÉSENTE

74. Dans un cas où les éléments de preuve ont démontré que l'association d'employés requérante et l'association d'employés intervenante qui avait présenté une demande d'accréditation comptaient toutes deux une majorité d'adhérents parmi les employés de l'unité habile à négocier collectivement, la Commission a décidé qu'il fallait s'assurer du désir des employés relativement à l'association qui devrait les représenter lors des négociations collectives au moyen d'un scrutin de représentation au cours duquel les votants doivent choisir entre l'association requérante et l'intervenante (affaire: *Office des recherches sur les pêcheries*, dossier de la Commission n° 147-7-129).

75. Dans un cas, alors que la Commission avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour connaître les désirs des employés au sujet d'une demande d'accréditation, l'association d'employés requérante a allégué que certaines irrégularités s'étaient produites lors du déroulement du vote et que les bulletins ne devraient pas être comptés. On alléguait comme irrégularités le fait qu'un dirigeant d'une association rivale avait abusivement fait de la propagande électorale et s'était rendu coupable d'autres agissements indus. La Commission a décidé que la propagande électorale pendant la période de vote n'invalide pas le scrutin. Dans sa décision, la Commission a noté qu'en certaines sphères de compétence au Canada l'ordre de tenue d'un scrutin de représentation s'accompagne d'une directive interdisant toute propagande électorale pendant une certaine période de temps immédiatement avant la date de la tenue du scrutin; il n'a pas été possible d'imposer une telle interdiction à l'égard d'un scrutin par la poste qui peut prendre plusieurs semaines. Une autre opposition avait été formée à l'effet que la présence d'un dirigeant d'une association rivale à proximité de l'endroit où les votants marquaient leur bulletin de vote avait détruit le caractère secret du scrutin. La Commission a décidé qu'elle ne pouvait s'intéresser à des situations où le votant avait personnellement déclaré comment il avait voté. Cependant, dans l'affaire qu'elle avait à trancher, la Commission a décidé que la présence d'un dirigeant d'une association rivale près de quelques-uns des votants au moment où ils ont marqué leur bulletin de vote jette un doute sur le caractère secret du vote. En conséquence la Commission a ordonné la tenue d'un nouveau scrutin de représentation (affaire: *office des recherches sur les pêcheries*, dossier de la Commission n° 143-7-97).

MOTIFS D'ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

76. Une demande d'annulation d'accréditation d'un agent négociateur présentée en vertu de l'article 42(1) alléguait que l'agent négociateur «a cessé d'agir à ce titre» parce que affirmait-on, il n'avait pas tenu compte de l'intérêt d'un groupe de 27 employés (membres d'une unité de négociation qui en compte 14,000) lors de la négociation de la convention collective qu'il a conclue avec l'employeur et qui liait ces employés. Les éléments de preuve ont démontré que, jusqu'au moment où on est parvenu à un accord, l'agent négociateur ne s'était pas rendu compte, par suite du défaut de l'employeur d'inclure les postes des 27 employés dans la liste mécanographique d'employés qu'il avait communiquée à l'agent négociateur, que ses employés appartenaient à l'unité de négociation. La Commission a estimé aux fins de l'affaire qu'elle avait à trancher que la Loi imposait à l'agent négociateur

entitled to in collective bargaining. This holds true of a group of employees, no matter how large. Collective bargaining is an accommodative process. Compromises may have to be made and compromise may involve a rejection of the expectations of any one employee or group of employees. The Board found that there was no showing of bad faith on the part of the bargaining agent and the application for revocation was dismissed (*Jessome Case*, Board file 150-2-1).

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

77. In the *Electronics Case* (Board file 181-2-8), the Board was called upon to determine which electronic technicians were engaged in duties the performance of which was essential to the safety and security of the public. The technicians maintain electronic equipment on board Canadian coast guard ships and other government ships such as weather ships, icebreakers, search and rescue vessels, etc., as well as various types of electronic equipment, ranging from simple types to the most sophisticated, required for navigation and communication by sea and air. They also service equipment that enables Canada to fulfill its obligations with regard to air and marine safety communications under various international conventions, including its obligations to the International Civil Aeronautics Organization and the International Communications Union. Under section 101 of the Act, such employees are forbidden to strike. A number of principles basic to the application of section 79 were set out in the *Electronics Case*. (i) The class of persons to be designated under section 79 are not those performing services the interruption of which would merely inconvenience the public, but only those performing services necessary to the safety and security of the public. (ii) In the absence of actual experience as to what might in fact occur in the event of a strike of electronics technicians, the Board held that it ought to err, if err it did, on the side of caution. Where there are reasonable grounds for accepting the *probability*, or even perhaps a *possibility*, that human life or public safety would suffer, section 79 comes into play. The Board expressed the view that it would not wish to have contributed to a state of affairs in which any person on a vessel or plane was subjected to a hazard that might have been avoided or lessened if a particular piece of equipment had been in operation. While recognizing the danger of generalizing as to the application of the section at a point in time when only two cases of this nature had come before it, the Board held that the approach it ought to take is that, if there is a piece of equipment available at any location that may in an emergency contribute to the safety of a person on a vessel or plane in distress at or near that location, it should be kept in a functioning condition in the event of a strike. (iii) In the absence of agreement on a formula by the parties, the Board had no authority to direct the employer to instruct employees in other bargaining units, or employees and persons not included in any bargaining unit, that they must make limited use of equipment serviced by technicians who had been designated. (iv) The conclusions of the Board reached in this case were not to be taken as definitive for all time. (v) The Board determined that certain employees be designated on a standby basis, i.e., that they should be available to report for work on short notice to replace a designated employee who became incapable of reporting for work during the currency of a strike. The conditions applicable to standby employees as set out in the Board's decision were the following:

- (i) the employee designated shall, immediately on being informed by the Board that he has been designated on a stand by basis, communicate to an officer appointed for that purpose by the employer a telephone number and address at which the employee may be reached throughout the duration of any strike lawfully called by the bargaining agent or lawfully engaged in by employees in the bargaining unit and a telephone call to such number shall be deemed to be a call to that employee to report for work; an employee shall also be deemed to have been called to report for work where an officer of the employer has communicated with him personally or by means other than telephone;

le devoir de représenter équitablement tous les membres d'une unité de négociation. La Commission a cependant ajouté que ce devoir ne pouvait s'étendre au point d'obliger l'agent négociateur à obtenir pour chaque employé tout ce que celui-ci s' imagine en droit d'obtenir par la négociation collective. Cela est vrai de tout groupe d'employés, quelle que soit son importance numérique. La négociation collective est un procédé d'accommodation. Il faut s'attendre à faire des compromis et les compromis peuvent impliquer l'anéantissement des espérances nourries par un employé ou groupe d'employés. La Commission a décidé qu'il n'y avait pas de preuve de mauvaise foi de la part de l'agent négociateur et la demande d'annulation a été rejetée. (affaire: *Jessome*, dossier de la Commission n° 150-2-1).

D'ÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

77. Dans l'affaire: *Électronique* (dossier de la Commission n° 181-2-8), on a demandé à la Commission de déterminer quels techniciens en électronique accomplissaient des fonctions dont l'exercice était essentiel à la sécurité et à la sûreté du public. Les techniciens entretiennent de l'équipement électronique à bord des garde-côtes canadiens et autre navires du gouvernement notamment les navires météorologiques, les brise-glaces, les bateaux de recherche et de secours, etc., de même que différents types d'installations électronique (allant des appareils les plus simples aux plus perfectionnés) pour la navigation et la communication par terre et par mer. Ils entretiennent aussi l'équipement qui permet au Canada de remplir ses obligations relatives à la sûreté des communications par terre et par mer, obligations découlant des diverses conventions internationales et comprenant celles que le Canada doit remplir envers l'organisation de l'aviation civile internationale et de l'Union internationale des télécommunications. L'article 101 de la Loi interdit à ces employés de faire la grève. L'affaire du groupe de l'électronique a permis l'établissement d'un certain nombre de principes fondamentaux visant l'application de l'article 79. (i) La classe de personnes que l'article 79 permet de désigner n'est pas celle dont les membres accomplissent des fonctions dont l'interruption ne causerait que quelques inconvénients au public, mais celle dont les membres s'acquittent de fonctions nécessaires à la sécurité et à la sûreté du public. (ii) Ne sachant pas par expérience ce qui pourrait en fait arriver en cas de grève des techniciens en électronique, la Commission a été d'avis qu'il valait mieux pour elle d'être trop prudente que pas assez. lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire à la présence d'une *probabilité*, voire même d'une *possibilité* que des vies humaines ou la sécurité du public seraient en péril, il faut appliquer l'article 79. La Commission a affirmé qu'elle ne voudrait pas contribuer à créer un état de choses où une personne à bord d'un navire ou d'un avion aurait été exposée à des risques qu'aurait pu éviter ou amoindrir une pièce d'équipement particulière en service. Tout en reconnaissant le risque que présenterait l'application généralisée de l'article à un moment ou seulement deux affaires de cette nature lui ont été soumises, la Commission a soutenu que la ligne de conduite qu'il lui fallait adopter est la suivante: s'il existe dans un endroit donné une installation disponible qui peut en cas d'urgence contribuer à la sécurité d'une personne à bord d'un navire ou d'un avion en détresse à cet endroit précis ou à proximité, il convient de maintenir cette installation en état de fonctionner advenant une grève. (iii) En l'absence d'un accord entre les parties sur une formule acceptable, la Commission n'a pas le pouvoir d'ordonner à l'employeur d'enjoindre aux employés d'autres unités de négociation, voire même aux employés et aux personnes qui ne font pas partie d'une unité de négociation, qu'ils doivent faire un usage restreint des installations qu'entretiennent les techniciens qui ont été désignés. (iv) les conclusions auxquelles la Commission est parvenue dans cette affaire ne doivent pas être considérées comme immuables pour tous les cas. (v) La Commission a décidé qu'un certain nombre d'employés devraient être désignés à titre d'employés de réserve, c'est-à-dire qu'ils devraient demeurer disponibles pour se rapporter au travail, après un court avis, pour remplacer un employé désigné qui devient incapable de se présenter au travail pendant la durée d'une grève. La décision de la Commission énonce en ces termes les conditions applicables aux employés devant demeurer disponibles:

- (i) immédiatement après avoir été informé par la Commission qu'il est désigné et qu'il doit demeurer disponible, l'employé désigné doit communiquer au fonctionnaire responsable nommé par l'employeur son numéro de téléphone où on peut l'appeler pendant la durée de la

- (ii) if a designated employee becomes incapable of reporting for work during the currency of a strike because of illness or injury or an illness or death in his immediate family, he shall forthwith notify the employer thereof by the most rapid means of communication available to him; such an employee shall provide to the employer proof of his illness or injury or of the death in his family;
- (iii) where there is an established practice in any location as to the period of time within which an employee on standby shall report for work after he has been called, a designated employee shall report for work at the time determined according to such established practice;
- (iv) subject to the provisions of the immediately preceding clause, a designated employee shall report for work either
 - (a) at the hour at which he is required by the employer so to report, or
 - (b) not later than two hours from the time he is called,
 whichever is the later;
- (v) where the employer notifies an employee that an emergency exists which requires the services of the employee forthwith, the employee shall report for duty as quickly as possible and the employer shall forthwith notify the Board of the nature of the emergency;
- (vi) the amount of work that a designated employee on standby may be required to do each time he is called in shall be determined by the amount of work required to be done to maintain integrated equipment in a functional state.

GROUNDS FOR EXTENDING PERIOD FOR IMPLEMENTING COLLECTIVE AGREEMENT

78. Section 56(1) (b) (ii) of the Act empowers the Board to extend the time for the implementation of a collective agreement, where no period for implementation is specified in the agreement, beyond the ninety-day period fixed by section 56(1) (b) (i); the Board has no authority to extend the time for implementation where an implementation date is fixed in the agreement itself. The “safety valve” provided by section 56(1) (b) (ii) was designed to deal with situations that could not reasonably have been foreseen at the time the agreement was entered into or situations that developed subsequently and which are beyond the control of the employer. It was not intended that it was to be used in a routine fashion to enable the employer or, in an appropriate case, the bargaining agent, to escape consequences that might flow from a lack of reasonable foresight. Henceforth there will be a heavy onus on a party seeking extension to establish that the delays in implementing an agreement were caused by circumstances that could not reasonably have been foreseen or by matters beyond the control of that party (*Biological Sciences, Agriculture and Forestry Case*, Board file 151-2-4).

79. Where a collective agreement does specify a period for its implementation, the agreement must be implemented within the time so specified and the Board has no authority under section 56(1) (b) to extend that time. However, section 56(1) (b) cannot be treated as being incorporated in any collective agreement where no period for implementation is specified and in the absence of words in the agreement which incorporate the provisions of section 56(1) (b) into the agreement (*Manning et al. Case*, Board file 161-2-49).

FAILURE TO BARGAIN IN GOOD FAITH

80. The obligation resting on the parties under section 50 of the Act to bargain collectively in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement is one

grève décrétée légalement par l'agent négociateur ou à laquelle participent légalement les employés de l'unité de négociation; si on l'appelle à ce numéro de téléphone, cela veut dire qu'il est tenu de se présenter au travail. L'employé est aussi censé être appelé à se présenter au travail lorsque le fonctionnaire responsable entre personnellement en communication avec lui ou autrement que par téléphone;

- (ii) s'il arrive que l'employé désigné est dans l'impossibilité de se présenter au travail pendant la poursuite de la grève pour cause de maladie ou de blessure ou encore pour cause de maladie, de blessure ou de décès d'un membre de sa famille, il doit en informer immédiatement son employeur en utilisant les moyens de communication les plus rapides; en pareil cas, l'employé doit fournir à l'employeur dans les 48 heures la preuve du motif d'absence invoqué;
- (iii) si, dans un emplacement de travail donné, il est de règle pour l'employé devant demeurer disponible de se présenter au travail dans un délai fixé après avoir été appelé, l'employé désigné doit respecter cette règle et se rendre sur les lieux du travail à l'heure prévue par cette règle établie;
- (iv) sous réserve des dispositions de la clause qui précède, l'employé désigné doit se présenter sur les lieux de travail
 - a) soit à l'heure à laquelle il est tenu par l'employeur de se présenter, soit
 - b) au plus tard dans les deux heures qui suivent la convocation,
 le délai le plus long étant retenu;
- (v) lorsque l'employeur notifie l'employé qu'une situation d'urgence se présente et qu'on requiert sur-le-champ ses services, l'employé doit se présenter dans les plus brefs délais et l'employeur doit avertir la Commission sur-le-champ de la nature de la situation d'urgence;
- (vi) la somme de travail que l'employé désigné doit accomplir chaque fois qu'il est convoqué correspond au temps que requiert l'entretien des installations intégrées pour les maintenir en état de marche.

MOTIFS POUR PROLONGER LE DÉLAI DE MISE EN OEUVRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

78. Lorsque la convention collective ne spécifie aucun délai, l'article 56(1)b)(iii) de la Loi donne à la Commission le pouvoir de prolonger le délai de 90 jours imparti par l'article 56(1)b(i) pour la mise en œuvre d'une convention collective; la Commission n'a pas le pouvoir de prolonger le délai de mise en œuvre lorsque la convention elle-même en spécifie un. Cette «soutape de sécurité» prévue par l'article 56(1)b)(ii) a été conçue pour s'appliquer aux situations normalement imprévisibles au moment de la signature de la convention à celles qui se développent par la suite et qui sont indépendantes de la volonté de l'employeur. Il n'était pas prévu que l'on pût se servir de ce sous-alinéa comme d'un instrument de routine pour permettre à un employeur ou, le cas échéant, à l'agent négociateur, de se soustraire aux conséquences que pourrait entraîner le manque d'un minimum de prévoyance. Par conséquent, une partie qui tentera de faire prolonger le délai de mise en œuvre d'une convention aura la lourde charge de prouver que le retard apporté dans la mise en œuvre d'une convention est imputable à des circonstances qui ne pouvaient être normalement prévisibles ou à des circonstances indépendantes de la volonté de ladite partie (affaire: *Sciences biologiques, agriculture et sciences forestières*, dossier de la Commission n° 151-2-4).

79. Lorsqu'une convention collective spécifie un délai pour la mise en œuvre, ce délai doit être respecté en dedans de la période prescrite et l'article 56(1)b) ne donne pas à la Commission le pouvoir de prolonger ce délai. Cependant, l'article 56(1)b) ne peut pas être considéré comme partie intégrante d'une convention collective où aucun délai de mise en œuvre n'est spécifié et si cette convention ne mentionne pas expressément l'insertion, dans celle-ci, des dispositions de l'article 56(1)b) (affaire: *Manning et autres*, dossier de la Commission n° 161-2-49).

that operates during the period of bargaining for the making of an agreement. Once a collective agreement has been entered into, the statutory obligation of the parties is to abide by the terms of the agreement. Apart from the obligation to commence bargaining for the renewal of an agreement where proper notice is given under section 49(2) (b) of the Act, there is no statutory obligation to bargain during the lifetime of an agreement that can be enforced by any proceeding before the Public Service Staff Relations Board. If the collective agreement itself calls for discussions or negotiations between the parties with respect to any matter, that is an obligation that can be enforced through the grievance process (*Manning et al. Case*, Board file 161-2-49).

COMPLAINTS OF NON-COMPLIANCE WITH SECTION 51 OR 56 – GENERAL

81. The Act does not expressly confer on the Board power to examine and inquire into complaints that the employer, or an employee organization, or any person acting on behalf of either of them has failed to give effect to the provisions of sections 51 or 56 of the Act. The first mentioned section deals with the continuing in force of existing terms and conditions of employment during the period of bargaining for a new agreement and the second section fixes the time within which a collective agreement must be implemented. As paragraph 30 of this Report discloses, a number of complaints have come before the Board alleging non-observance of these sections. The position taken by the employer in some of these complaints has been that, although section 20 of the Act expressly confers on the Board power to examine and inquire into complaints made to it that the employer, or an employee organization, or any person acting on behalf of either of them had failed, *inter alia*, to observe certain defined prohibitions, the Act does not provide for the making of a complaint alleging failure to observe sections 51 or 56. The employer contended that the Board has no jurisdiction to deal with such complaints, and that the “aggrieved employee” or employee organization must seek a remedy therefor in the courts. The Board held that the whole scheme of the Public Service Staff Relations Act contemplates that the administration of the Act should rest primarily in the hands of the several tribunals that were established to operate under the umbrella of the Act. Where a remedy for non-observance of a provision of the Act was not available in a proceeding that could be brought before either the Arbitration Tribunal or an adjudicator, the Board said that it was in the contemplation of the authors of the legislation that a complaint with respect to such non-observance should be dealt with under the Act by the Public Service Staff Relations Board.

FAILURE TO CONTINUE IN FORCE EXISTING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT UNDER SECTION 51

82. Section 51 provides in part as follows:

Where notice to bargain collectively has been given, any term or condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit in respect of which the notice was given that may be embodied in a collective agreement and that was in force on the day the notice was given, shall remain in force and shall be observed by the employer, the bargaining agent for the bargaining unit and the employees in the bargaining unit, except as otherwise provided by any agreement in that behalf that may be entered into by the employer and the bargaining agent, until such time as

- (a) in the case of a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is by the referral thereof to arbitration,
- (i) a collective agreement has been entered into by the parties and no request for arbitration in respect of that term or condition of employment, or in respect of any term or

OMISSION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI

80. Aux termes de l'article 50 de la Loi, l'obligation qu'ont les parties d'entamer de bonne foi des négociations collectives et de s'efforcer dans la mesure du possible de conclure une convention collective en est une qui vaut pour le temps des négociations en vue d'une convention. Une fois la convention collective conclue, les parties sont tenues par la Loi de se conformer aux clauses de la convention. Hormis l'obligation d'entamer des négociations pour le renouvellement d'une convention dans les cas où un avis en règle est donné en application de l'article 49(2)*b*) de la Loi, rien n'oblige légalement de négocier pendant la durée de la convention et aucune procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ne peut l'exiger. Si la convention collective même exige la tenue d'entretiens ou de négociations entre les parties à l'égard d'une question donnée, l'obligation de se conformer à cette disposition peut être imposée par le truchement de la procédure applicable aux griefs (affaire: *Manning et autres*, dossier de la Commission n° 161-2-49).

PLAINTES ALLÉGUANT L'INOBSERVATION DES ARTICLES 51 OU 56—GÉNÉRALITÉS

81. La loi n'accorde pas expressément à la Commission le pouvoir de se renseigner et enquêter sur des plaintes portant que l'employeur ou une association d'employés, ou une personne agissant au nom de l'un ou de l'autre a omis d'exécuter les dispositions des articles 51 ou 56 de la Loi. Le premier article dispose que les conditions d'emploi existantes doivent demeurer en vigueur pendant la période de négociation pour une nouvelle convention et le deuxième stipule le délai dans lequel une convention collective doit être mise en œuvre. Comme le signale le paragraphe 30 du présent rapport, la Commission a étudié un certain nombre de plaintes alléguant l'observation des articles en question. La position adoptée par l'employeur dans certaines de ces plaintes a été que, bien que l'article 20 de la Loi accordât expressément à la Commission le pouvoir de se renseigner et enquêter sur des plaintes à elle produites et portant que l'employeur, ou une association d'employés, ou une personne agissant en leur nom respectif n'a pas, entre autres choses, respecté certaines interdictions précises, la Loi ne dispose pas qu'on puisse produire des plaintes alléguant l'observation des articles 51 ou 56. L'employeur a affirmé que la Commission n'avait pas compétence pour entendre des plaintes de cette nature et que «l'employé s'estimant lésé» ou l'association d'employés doit par conséquent recourir à d'autres cours. La Commission a été d'avis que toute la philosophie de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique semble prévoir que l'application de la Loi relève avant tout des différents tribunaux qui ont été établis et qui fonctionnent en exécution de cette même Loi. Lorsqu'il n'y a pas moyen de régler une affaire (portant sur l'observation d'une disposition de la Loi) qui pouvait être renvoyée soit au Tribunal d'arbitrage soit à un arbitre, la Commission a déclaré que le législateur avait envisagé que les plaintes portant sur l'observation précitée devraient, aux termes de la Loi, être réglées par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

OMISSION DE CONTINUER DE DONNER EFFET AUX CONDITIONS D'EMPLOI DEVANT DEMEURER EN VIGUEUR AUX TERMES DE L'ARTICLE 51

82. L'article 51 stipule entre autres ce qui suit:

Si un avis de négocier collectivement a été donné, toute condition d'emploi applicable aux employés de l'unité de négociation pour laquelle l'avis a été donné, qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné, doit rester en vigueur et être observée par l'employeur, l'agent négociateur de l'unité de négociation et les employés de celle-ci, à moins qu'il n'en soit autrement disposé par une convention à ce sujet qui peut être conclue par l'employeur et l'agent négociateur.

a) dans le cas d'une unité de négociation pour laquelle la méthode de règlement d'un différend est le renvoi à l'arbitrage,

(i) jusqu'à ce qu'une convention collective ait été conclue par les parties et tant qu'une demande d'arbitrage relative à cette condition d'emploi ou à une autre condition d'emploi

condition of employment proposed to be substituted therefor, has been made in the manner and within the time prescribed therefor by this Act, or

- (ii) a request for arbitration in respect of that term or condition of employment, or in respect of any term or condition of employment proposed to be substituted therefor, has been made in accordance with this Act and a collective agreement has been entered into or an arbitral award has been rendered in respect thereof . . .

In the *Defence Research Board Case* (Board file 161-2-10), the Board held that the particular term or condition of employment of the employees concerned in that proceeding at the time when notice to bargain was given was that the employee contribution towards the cost for transportation services would be not a fixed sum but rather such amount as might be determined from time to time according to a certain formula. Consequently, the employer had not failed to comply with section 51 when it increased the amount of the contribution in accordance with the formula during the time when section 51 applied. The Board pointed out that section 51 differs from similar provisions in other labour relations legislation in Canada in that it does not make the non-continuance of existing terms and conditions an offence, but rather treats the alteration as a nullity. The appropriate remedy, where non-observance of section 51 of the Public Service Staff Relations Act is established, would appear to be a declaration that the original conditions continue to apply notwithstanding their purported alteration by the employer.

FAILURE TO IMPLEMENT COLLECTIVE AGREEMENT WITHIN TIME LIMIT FIXED BY SECTION 56

83. The bulk of the complaints made during this fiscal year (see para. 30) involved allegations of non-compliance with section 56 of the Act. Sub-section (1) of that section reads as follows:

The provisions of a collective agreement shall, subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of any moneys that may be required by the employer therefor, be implemented by the parties,

- (a) where a period within which the collective agreement is to be implemented is specified in the collective agreement, within that period; and
- (b) where no period for implementation is so specified
 - (i) within a period of ninety days from the date of its execution, or
 - (ii) within such longer period as may, on application by either party to the agreement, appear reasonable to the Board.

In none of the collective agreements that were involved in this group of cases was a period for implementation specified in the agreement. The substance of the complaints in most cases was therefore that the retroactive pay adjustment provisions of the agreement had not been implemented within 90 days from the date of its execution. In a few instances, the complaint was that the agreement had not been implemented within the extended period allowed by the Board. It was evident throughout the proceedings in these complaints that the machinery for administering provisions of the collective agreements for the payment of retroactive increases was inadequate to meet the needs of the situation. In February 1970, the Deputy Minister of Services and the Deputy Receiver-General of Canada authorized a firm of consultants to make a study, the terms of reference of which were as follows:

Examine all aspects of the Government of Canada's system for paying its employees in terms of:

1. its responsiveness to the present system of collective bargaining in the Public Service

proposée à sa place n'a pas été faite de la manière ou dans le délai prescrits à cette fin par la présente loi, ou

- (ii) jusqu'à ce qu'une demande d'arbitrage relative à cette condition d'emploi proposée à sa place ait été faite en conformité de la présente loi et qu'une convention collective ait été conclue ou qu'une décision arbitrale ait été rendue à ce sujet;

Dans l'affaire: *Conseil de recherches pour la défense* (dossier de la Commission n° 161-2-10) la Commission a décidé que la condition particulière d'emploi des employés visés dans cette affaire, au moment où l'avis de négocier a été donné, était que la contribution des employés aux frais de transport ne serait pas un montant fixe, mais plutôt un montant qu'une formule pourrait déterminer de temps à autre. En conséquence, l'employeur n'a pas omis de respecter l'article 51 lorsqu'il a augmenté le montant de la contribution selon la formule convenue à l'époque où l'article 51 était en vigueur. La Commission a indiqué que l'article 51 diffère de dispositions semblables qui figurent dans d'autres Lois sur les relations de travail, au Canada, en ce qu'il ne stipule pas que l'omission de continuer de respecter des conditions d'emploi existantes constitue une infraction, mais il considère plutôt le changement comme n'ayant aucun effet. Le redressement approprié, dans les cas où l'inobservation de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été établie, semblerait être une déclaration selon laquelle les conditions originales continuent de s'appliquer nonobstant la modification apparemment apportée par l'employeur.

OMISSION DE METTRE EN OEUVRE UNE CONVENTION COLLECTIVE DANS LE DÉLAI PRESCRIT PAR L'ARTICLE 56

83. La plupart des plaintes produites au cours de la présente année financière (voir paragraphe 26) alléguait l'inobservation de l'article 56 de la Loi. Le paragraphe (1) de l'article en question se lit comme il suit:

Les dispositions d'une convention collective doivent, sous réserve de l'affectation par le Parlement ou sous son autorité des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, être mises en œuvre par les parties,

- a) lorsque la convention collective spécifie un délai pour la mise en œuvre de la convention collective, au cours de ce délai; et
- b) lorsque aucun délai de mise en œuvre n'est ainsi spécifié,
 - (i) dans les quatre-vingt-dix jours de la date de sa signature, ou
 - (ii) dans tel autre délai plus long que la Commission peut, à la requête de l'une ou l'autre des parties à la convention, estimer raisonnable.

Il n'y avait de spécification de délai pour la mise en œuvre de la convention dans aucune des conventions collectives visées dans cette catégorie de plaintes. Dans la plupart des cas, la plainte portait que les dispositions de la convention relatives à l'effet rétroactif des ajustements de traitement n'avaient pas été mises en œuvre dans les 90 jours qui suivent la date de la signature. Dans quelques cas, il était allégué dans la plainte que la convention n'avait pas été mise en œuvre dans le délai prolongé accordé par la Commission. Il est apparu clairement aux auditions de ces plaintes que le mécanisme d'application des dispositions des conventions collectives ayant trait au paiement du rappel des augmentations ne pouvait pas répondre aux besoins de la situation. En février 1970, le sous-ministre des Services et Approvisionnement et le Receveur général adjoint du Canada ont autorisé une société de conseils à faire une étude dont les sujets étaient les points suivants:

Étudier tous les aspects du régime de rétribution appliqué par le Canada à l'égard de ses employés, en tenant compte des points suivants:

1. sa faculté d'adaptation au présent régime de négociation collective dans la Fonction publique,
2. son rapport à la politique générale du gouvernement en matière de personnel,

2. its relationship to overall government personnel policy
3. the ease with which an individual employee can understand how his salary cheque is calculated.

Submit recommendations for steps that should be taken that would lead to improvement.

It is to be hoped that the report of the consultants will provide answers to many of the problems that came to the attention of the Board in the course of the hearings on the complaints dealt with by the Board in the period under review in this report.

84. When the first group of complaints alleging non-compliance with section 56 of the Act came before the Board, the employer contended that it had not contravened section 56 of the Act and that it had in fact complied fully with that section by issuing an implementation order prior to the expiry of the 90-day period referred to in the section. The position taken by the employer was that its sole obligation under section 56 was to recognize, through the medium of an implementation order, that the terms of the agreement were terms and conditions of employment applicable to the employees concerned. The Board held that an implementation order was a management directive which instructed and empowered the responsible functionaries of the employer to carry out the terms of the agreement, but that the issuance of such an order did not satisfy the requirements of section 56 (*Hospital Services and General Labour and Trades Cases*, Board files 161-2-13 to 161-2-16). It follows that the course that ought to be pursued by the employer, when it realizes that it cannot implement an agreement within 90 days from the date of execution, is to apply to the Board for an extension of the time within which the agreement may be implemented. The parties would then have an opportunity to make representations to the Board on the issues involved and the Board would have an opportunity to review the situation in the light of all the circumstances and to issue such decision as appeared to be appropriate.

85. Another problem that arose in this group of cases was that, although the Board held that the employer was in default in a number of complaints that came on for hearing, nevertheless, the only remedy it could afford to the complainant under the Act as it stood was to issue a declaratory decision. The Board held that it had no authority to *direct* the employer to implement forthwith the retroactive pay provisions of collective agreements or to award damages for failure to implement such provisions within the time fixed by section 56 of the Act (*Radio Operations Cases*, Board files 161-2-50, 161-2-59, 161-2-60; *Engineering and Scientific Support Case*, 161-2-24). Complaints as to non-compliance under section 56 do not fall into the class of complaints listed in section 20 of the Act. With regard to the latter, the Board is empowered to issue "cease and desist" and compliance orders. No authority of a similar nature is vested in the Board in so far as complaints under section 56 are concerned.

86. A further problem that arose in connection with the group of complaints of non-compliance with section 56 was that doubts arose as to the power of the Board to summon and enforce the attendance of witnesses at the hearing of these complaints. The only types of complaints with regard to which such authority is expressly vested in the Board (see section 22 of the Act), are complaints that come within section 20. Although in the result the complainants in the cases that were heard do not appear to have been prejudiced by the lack of such authority, the fact remains that, in a number of instances, complainants were informed by the Chairman of the Board that their request for summonses, if persisted in, would be denied and that if they wish to test the denial they should make an appropriate application to the courts. The requests were thereupon abandoned.

3. la facilité avec laquelle un employé peut comprendre comment son chèque de traitement est calculé.

Présenter des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer la situation.

Il faut espérer que le rapport des experts-conseils apportera des solutions aux nombreux problèmes soulevés devant la Commission durant les auditions relatives aux plaintes entendues par celle-ci au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport.

84. À l'audition des premières plaintes alléguant l'inobservation de l'article 56 de la Loi, l'employeur a affirmé qu'il n'avait pas enfreint l'article 56 de la Loi mais qu'au contraire il s'y était entièrement conformé en publiant une ordonnance portant application avant l'expiration du délai de 90 jours que spécifie cet article. La position adoptée par l'employeur était que sa seule obligation, aux termes de l'article 56 de la Loi, consistait à reconnaître, par la publication d'une ordonnance portant application, que les dispositions de la convention constituaient les conditions d'emploi applicables aux employés intéressés. La Commission a soutenu qu'une ordonnance portant application constitue une directive de la direction donnant l'ordre et le pouvoir aux fonctionnaires responsables de l'employeur d'exécuter les dispositions de la convention, mais que l'émission d'une ordonnance de ce genre ne satisfaisait pas aux exigences de l'article 56 (affaires: *Services hospitaliers et Manoeuvres et hommes de métier*, dossiers de la Commission nos 161-2-13 à 161-2-16). Il s'ensuivait que l'employeur, lorsqu'il se rend compte qu'il ne peut mettre en œuvre une convention dans le délai de 90 jours de la date de sa signature, devait demander à la Commission de prolonger le délai imparti pour la mise en œuvre de la convention. Les parties auraient ainsi l'occasion de présenter à la Commission leurs observations sur les questions en litige et la Commission pourrait étudier la situation en tenant compte de toutes les circonstances et rendre la décision qui lui semble appropriée.

85. Un autre problème soulevé dans cette série de plaintes était que, même si la Commission a déclaré l'employeur en défaut dans un certain nombre des plaintes qu'elle a entendues, la seule réparation qu'elle pouvait cependant offrir au plaignant, aux termes de la Loi dans son état actuel, était de formuler une décision déclaratoire. La Commission a décidé qu'elle n'avait pas le pouvoir d'*ordonner* à l'employeur de mettre en œuvre immédiatement les dispositions des conventions collectives ayant trait au rappel de traitement ou d'accorder des dommages-intérêts pour avoir omis de mettre en œuvre ces dispositions dans le délai fixé par l'article 56 de la Loi (affaires: *Radiotélégraphie*, dossiers de la Commission nos 161-2-50, 161-2-59, 161-2-60 et *Soutien technologique*, dossier de la Commission n° 161-2-24). Les plaintes portant sur l'inobservation de l'article 56 ne font pas partie de la catégorie de plaintes énumérées à l'article 20 de la Loi. Au sujet de ces dernières, la Commission a le pouvoir d'émettre des ordonnances enjoignant d'observer ou de se conformer, ou des ordonnances mettant en demeure de «cesser» certains actes. La Commission ne possède pas ce pouvoir relativement aux plaintes présentées en vertu de l'article 56.

86. Un autre problème soulevé en relation avec la catégorie de plaintes où on alléguait l'inobservation de l'article 56 a été celui des doutes qu'on a soulevés au sujet du pouvoir de la Commission de convoquer des témoins et de les contraindre à comparaître à l'audition de ces plaintes. Les seules types de plaintes à l'égard desquelles la Commission a expressément reçu un tel pouvoir (voir article 22 de la Loi) sont les plaintes qui relèvent de l'article 20. Bien que les plaignants dans les affaires entendues ne semblent pas avoir subi un préjudice par suite de l'absence d'un tel pouvoir, il n'en demeure pas moins que, dans un certain nombre de cas, le président de la Commission a avisé les plaignants qu'il rejeterait leur demande d'assignation de témoins s'ils persistaient à la présenter et que si les plaignants désiraient contester cette décision ils devraient le faire en s'adressant aux tribunaux. Les demandes ont été subséquemment abandonnées.

87. Dans des cas où on a allégué une omission de mettre en œuvre une convention collective dans le délai imparti par l'article 56(1)a) de la Loi, c'est-à-dire le délai de mise en

87. Where it is alleged that there has been a failure to implement a collective agreement within the time fixed by section 56(1)(a) of the Act, i.e. within the time for implementation specified in the collective agreement itself, the remedy lies by way of reference to adjudication of a grievance, since under section 91 of the Act questions concerning the interpretation or application of a collective agreement are entrusted to the adjudicators, and not by way of complaint to the Board alleging that there has been non-compliance with section 56 of the Act (*Engineering and Scientific Support Case*, Board file 161-2-24).

88. Where a request under section 56 (1) (b) (ii) of the Act for an extension of time for the implementation of an agreement has been made by the employer and the extension has been granted by the Board before the expiration of the 90-day period fixed by section 56 (1) (b) (i), the Board should not thereafter entertain a complaint that there has been a failure by the employer to comply with section 56 (1) (b) (i) of the Act within the initial 90-day period (*Manning et al. Case*, Board file 161-2-49).

REFERENCES ON LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

89. On a reference to adjudication by an employee of a grievance alleging that he had been improperly discharged, the employer contended that the adjudicator lacked jurisdiction to entertain the grievance on the ground that the employee was a probationary employee who had been rejected for cause under section 28 of the Public Service Employment Act. The adjudicator held that the employee was a continuing, and not a probationary, employee. Subsequently, on a reference by the employer under section 23 of the Act, the Board expressed the opinion that the Board's authority under section 23 of the Act may well be wider than that possessed by a superior court in reviewing the proceedings of an inferior tribunal. However, it was unnecessary for the Board to express any concluded opinion on this point since it is well established that, even where a superior court's authority is confined to reviewing the proceedings before an inferior tribunal to ascertain whether the tribunal was acting within its jurisdiction, the court has authority to inquire into a collateral or preliminary fact. The Board held that, since the adjudicator's basis for determining whether the employee was or was not a probationary employee involved the construction of the Public Service Employment Act, there was a preliminary or collateral fact which the Board was entitled to examine on a reference under section 23 of the Public Service Staff Relations Act (*Morrison Case*, Board file 168-2-3).

90. A reference under section 23 of the Act is not designed to enable an interested party to obtain from the Board declaratory or advisory rulings on any question that may arise in the course of proceedings before an adjudicator. The purpose of the section is to vest in the Board power (i) to review the decision of an adjudicator on specific questions of law or jurisdiction in a situation where it is alleged that, because of an error in law or by reason of an excess or failure to exercise jurisdiction, an adjudicator has come to a wrong decision, or (ii) to give guidance to an adjudicator at his request where a question of law or jurisdiction has been raised in a matter before him and he entertains a doubt as to what is the law on the point in issue or as to the extent of his jurisdiction (*Amor Case*, Board file 168-2-4).

91. On a reference under section 23 respecting the decision of an adjudicator on a grievance alleging disciplinary action resulting in discharge, the employee can succeed only if he can establish that, because of an error in law or by reason of an excess of jurisdiction or failure to exercise jurisdiction, the adjudicator came to a wrong decision as to whether the termination of employment constituted disciplinary action resulting in the discharge of the employee. The adjudicator has no authority to inquire into an alleged failure of the Public Service Commission to comply with section 28 of the Public Service Employment Act where the evidence before him does not show that the termination of employment constituted disciplinary action (*ibid.*).

œuvre spécifié dans la convention collective elle-même, une réparation ne peut être obtenue qu'en renvoyant le grief à l'arbitrage puisque, en vertu de l'article 91 de la Loi, les questions portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective relèvent de la compétence des arbitres; cette réparation ne peut être accordée par la Commission à la suite d'une plainte alléguant qu'il y a eu inobservation de l'article 56 de la Loi (affaire: *Soutien technologique et scientifique*, dossier de la Commission n° 161-2-24).

88. Dans le cas où, en application de l'article 56 (1)b(ii) de la Loi, l'employeur a présenté une demande de prolongation du délai de mise en œuvre d'une convention, chose qui a été accordée par la Commission avant l'expiration du délai de 90 jours prévu par l'article 56 (1)b(i), la Commission a été d'avis qu'elle ne devrait pas par la suite accepter d'entendre une plainte portant que l'employeur a omis de se conformer à l'article 56 (1)b(i) de la Loi dans le délai initial de 90 jours (affaire: *Manning et autres*, dossier de la Commission n° 161-2-49).

QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE ENVOYÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

89. Un employé ayant envoyé à l'arbitrage un grief où il alléguait avoir été abusivement congédié, l'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre ce grief pour le motif que l'employé était un stagiaire dont le renvoi pour un motif déterminé se fondait sur l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'arbitre a décidé que l'employé était un employé permanent et non un stagiaire. Subséquemment, à la suite d'un renvoi par l'employeur aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission s'est dit d'avis que le pouvoir qu'elle détient en vertu de l'article 23 de la Loi peut avoir plus d'étendue que celui d'une cour supérieure qui révisé les délibérations d'un tribunal inférieur. Cependant, la Commission n'avait aucun besoin d'exprimer l'opinion à laquelle elle était arrivée sur ce point puisqu'il est établi qu'une cour supérieure, même si son pouvoir se limite à réviser les délibérations d'un tribunal inférieur pour déterminer si ledit tribunal agissait dans les limites de sa compétence, a le droit d'examiner un fait subsidiaire ou préliminaire. La Commission a décidé que, puisque l'arbitre s'est fondé sur la phraséologie de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour déterminer si oui ou non l'employé était un employé stagiaire, il y avait là un fait subsidiaire ou préliminaire que la Commission avait le droit d'examiner à la suite d'un renvoi à elle aux termes de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (affaire *Morrison*, dossier de la Commission n° 168-2-3).

90. Un renvoi en vertu de l'article 23 de la Loi n'a pas pour objet de permettre à l'une des parties d'obtenir de la Commission un jugement déclaratoire ou consultatif sur toute question qu'on peut soulever pendant l'audition d'une affaire devant un arbitre. L'article en question a pour objet d'accorder à la Commission le pouvoir (i) de réviser la décision d'un arbitre sur des questions spécifiques de droit ou de compétence dans une situation où on allègue que, par suite d'une erreur de droit, ou parce qu'il a outrepassé ou n'a pas exercé sa compétence, un arbitre a rendu une décision erronée, ou (ii) pour donner des conseils à un arbitre, s'il le demande, sur une question de droit ou de compétence qui a été soulevée dans une affaire dont il est saisi et au sujet de laquelle il a un doute quant à ce que la Loi prescrit concernant le point litigieux ou quant à l'étendue de sa compétence (affaire *Amor*, dossier de la Commission n° 168-2-4).

91. En ce qui concerne un renvoi en vertu de l'article 23 ayant trait à la décision d'un arbitre au sujet d'un grief où on alléguait qu'une mesure disciplinaire avait entraîné le congédiement, l'employé ne pourra faire admettre son grief que s'il peut prouver que l'arbitre, par suite d'une erreur de droit ou parce qu'il a outrepassé ou n'a pas exercé sa compétence, a rendu une décision erronée sur la question de savoir si la cessation de l'emploi était une mesure disciplinaire entraînant le congédiement de l'employé. L'arbitre n'a pas le pouvoir d'enquêter sur une alléguée omission, de la part de la Commission de la Fonction publique, de se conformer à l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, si les éléments de preuve qu'on lui produit ne montrent pas que la cessation de l'emploi d'un employé constitue une mesure disciplinaire (*ibid.*).

92. An adjudicator cannot be held to have denied an aggrieved employee "natural justice" because he failed to do what he had no legal authority to do, i.e., to direct the employer to produce relevant documents; the Act does not vest in an adjudicator power to direct production of any documents. The Board took note of the fact that the power of the Board itself to compel the production of documents is confined by section 22 to matters relating to certification or complaints under section 20. However, it is open to an aggrieved employee in his representations to the adjudicator to comment on the failure of the employer to produce at the hearing before the adjudicator any documents the employee believes to be relevant and to ask the adjudicator to take that fact into account in weighing the evidence adduced before him and in coming to a conclusion on the grievance (*ibid.*).

92. On ne peut pas juger qu'un arbitre n'a pas appliqué à un employé s'estimant lésé les lois de «la justice naturelle» parce qu'il n'a pas fait ce qu'il n'était pas légalement habilité à faire, c'est-à-dire ordonner à l'employeur de produire les documents pertinents; la Loi n'accorde pas à l'arbitre le pouvoir d'ordonner la production de documents. La Commission a pris acte que le pouvoir qu'elle-même possède d'ordonner la production de documents est restreint par l'article 22 aux seules questions relatives à l'accréditation ou aux plaintes visées par l'article 20. Cependant, l'employé s'estimant lésé peut dans les observations qu'il présente à l'arbitre faire état du fait qu'à l'audience devant l'arbitre l'employeur a omis de produire des documents que lui, l'employé, estime pertinents et de demander à l'arbitre de tenir compte de ce fait en évaluant les éléments de preuve qu'on lui a présentés et en rendant une décision relativement au grief (*ibid.*).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS¹

FORM AND SUBSTANCE OF GRIEVANCES

93. Aggrieved employees are requested in the standard grievance form to quote the article or clause of a collective agreement relied upon. It has been held, however, that when "the grievance material filed" discloses that the issue in dispute was discussed within the grievance process, the right of reference to adjudication, if it exists under section 91(1)(a), must not be denied. Thus, where the original grievance and the replies thereto failed to indicate any issue arising under an agreement, the case was dismissed as non-adjudicable, but where written replies at three different levels referred to the clause alleged to have been misapplied, the grievance was held to be adjudicable (*Strahl*, Adjudication file 166-2-97; *Couture*, Adjudication file 166-2-247).

94. As to the form of written grievances or replies, it is not to be expected that either aggrieved employees or their supervisors will meet the requirements of particularity or precision known to lawyers under the rules of pleading in litigation. For the purposes of the Public Service Staff Relations Act, it is sufficient if the employee's complaint and the employer's position are identified and comprehensible (*Skulski*, Adjudication file 166-7-160; *Couture*, Adjudication file 166-2-247; *Thurber*, Adjudication file 166-2-228).

NON-ADJUDICABLE GRIEVANCES

95. The alleged violation of a rule relating to overtime compensation appearing in a "Personnel Manual" used within a department is not an adjudicable grievance, since it does not relate to any provision in a collective agreement (*Bellemare*, Adjudication file 166-2-91).

96. In connection with a pay claim, an employee repeatedly demanded his "day in court", with some support from a local union. However, the grievance lacked the approval of his bargaining agent (a national organization) as required by the Act. Further, he had been a casual employee at the time in question and the reference was filed too late. The Chief Adjudicator invited written representations and later refused to hold a hearing on the ground that "where it is clear on the face of the record that an adjudicator has no power to grant relief . . . it would be contrary to the interests of both the employee and his union to conduct a futile hearing or interview" (*Hislop*, Adjudication file 166-2-117).

GROUP GRIEVANCES

97. An employee may not refer to adjudication a grievance on behalf of himself and an unidentified group of other employees; unless they are named, the decision will affect himself alone (*Southern*, Adjudication file 166-2-103). The rule does not apply, however, if the evidence shows that the grievance relates to a small, easily identifiable group, if there are no variables affecting individual cases which would have any material effect, and if no useful purpose would be served by requiring a multiplicity of grievances where one would do (*Lasek*, Adjudication file 166-2-153).

ABSENCE OF POWER TO SUBPOENA

98. In *Cathcart* (Adjudication file 166-2-118), the parties met a problem mentioned in last year's report²: the Act does not empower an adjudicator to subpoena a material witness.

¹ Paragraphs 93 to 113 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

² See para. 101

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES¹

LA FORME ET LE FOND DES GRIEFS

93. Les employés s'estimant lésés doivent, dans la formule de grief normalisée, citer l'article ou la clause de la convention collective sur laquelle ils s'appuient. On a jugé cependant que lorsque « les documents produits » montrent que le point litigieux était débattu dans le cadre de la procédure applicable aux griefs, on ne doit pas refuser le droit au renvoi à l'arbitrage, si ce droit est prévu par l'article 91(1)(a). Ainsi, dans un cas où le grief primitif et les répliques s'y rapportant ne faisaient état d'aucun point litigieux découlant d'une convention, l'affaire a été renvoyée comme non arbitrable, mais dans un cas où des répliques écrites produites à trois différents paliers mentionnaient une clause qui, alléguait-on, avait été mal appliquée, le grief a été jugé arbitrable (*Strahl*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-97, *Couture*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-247).

94. Pour ce qui a trait à la forme des exposés de grief ou des répliques écrites, on ne doit pas s'attendre à ce que les employés s'estimant lésés où leurs surveillants satisferont aux exigences de la précision ou de la minutie qui sont le propre des avocats selon les règles de la plaidoirie dans un procès. Aux fins de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il suffit que la plainte de l'employé et la position de l'employeur soient authentifiées et compréhensibles (*Skulski*, décisions arbitrales, dossier n° 166-7-160, *Couture*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-47, *Thurber*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-228).

GRIEFS NON ARBITRABLES

95. Une violation alléguée d'un règlement relatif à la rémunération des heures supplémentaires qui figure dans un « Manuel du personnel » dont fait usage un ministère ne constitue pas un motif de grief recevable, étant donné que le grief ne porte sur aucune disposition d'une convention collective (*Bellemare*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-91).

96. Relativement à une réclamation de rémunération, un employé a demandé, avec l'appui d'une section syndicale locale, le paiement de sa « journée à la cour ». Son agent négociateur (une association nationale) n'avait toutefois pas approuvé son grief comme l'exige la Loi. De plus, il était employé occasionnel au moment où s'est présentée la situation donnant naissance au grief et le renvoi a été produit trop tard. L'arbitre en chef a demandé aux parties de lui soumettre par écrit leurs observations et plus tard il a refusé de tenir une audience pour le motif que « là où il est évident, d'après les documents produits, qu'un arbitre n'a pas le pouvoir d'accorder un redressement . . . il serait contraire aux intérêts de l'employé et de son syndicat de tenir inutilement une séance d'audition ou une entrevue » (*Hislop*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-117).

GRIEFS COLLECTIFS

97. Un employé ne peut renvoyer à l'arbitrage un grief en son nom propre et au nom d'un groupe d'autres employés non identifiés; si les noms des autres employés ne figurent pas dans l'exposé de grief, la décision ne s'appliquera qu'à l'employé seul (*Southern*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-103). Cette règle ne s'applique cependant pas si les éléments de preuve montrent que le grief concerne un petit groupe facilement identifiable, s'il n'existe aucun élément particulier applicable à des cas individuels qui pourrait produire un effet quelconque et s'il est inutile d'exiger un grand nombre de griefs là où un seul peut suffire (*Lasek*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-153).

¹ Des renseignements fournis par l'arbitre en chef ont servi de base à la rédaction des paragraphes 93 à 113 du présent rapport.

Both the employer and the bargaining agent wished a ship's master to testify at a hearing. He refused, although he had previously given a statutory declaration to the bargaining agent. The result did not depend upon his absence and the Chief Adjudicator could only suggest that parties should continue to do their utmost to bring forward the best evidence by way of original documents and witnesses. In most cases, their efforts have been successful.

IMPORTANCE OF PRECEDENT

99. When the substance of an issue had already been finally determined in another case involving the same department and the same agreement, the Chief Adjudicator based a preliminary decision on the principles that a multiplicity of references should be discouraged and that an earlier decision interpreting a collective agreement should be accepted as part of the jurisprudence relating to the applicable language. The case did not proceed to a hearing and was settled between the parties (*Derbyshire*, Adjudication file 167-2-5).

DISCRETIONARY POWERS AND UNREASONABLE EXERCISE OF RIGHTS

100. Where an agreement vests an administrative discretion in the employer, there is no obligation to exercise that discretion in favour of the employee, even where the result of not exercising it may seem inequitable (*Laberge*, Adjudication file 166-2-99; *Delle Palme*, Adjudication file 166-2-128). Conversely, if the employer has expressly conceded without qualification a right to casual sick leave of three days or less, the right must be upheld, even where it is obvious that there has been abuse of the sick leave system by one or more unidentifiable employees (*Edey, Benard et al*, Adjudication files 166-2-150 and 151). In these cases, however, it was observed by the Chief Adjudicator that it is not always wise for an employer or an employee to exercise their respective rights to the extreme limits permitted by the language of an agreement; in the long run it can be a self-defeating policy.

FACTUAL CONSIDERATIONS IN APPLYING COLLECTIVE AGREEMENTS

101. A department informed the Bureau of Classification Revision that the assigned duties of an aggrieved employee had actually required an average of 40 hours per week for some years. His subsequent claim to be paid retroactive increases under a collective agreement on a 40-hour basis was upheld on the basis of the admitted facts, notwithstanding the employer's objection that the Deputy Minister had never formally authorized more than 37.5 hours per week. On the other hand, the employee's claim that his hours of work be scheduled was dismissed; the agreement contained elaborate provisions regarding the manner in which hours should be scheduled for employees on regular shifts and even more elaborate provisions for the scheduling of irregular or rotating shifts; it did not, however, expressly require the hours of all employees to be scheduled (*Rosser*, adjudication file 166-2-129 and 145).

102. In many agreements "overtime" is defined as "time worked by an employee in excess or outside of his scheduled hours of work". Claims for premium pay under such agreements have been upheld where the employee was recalled from vacation (*Bergenham*, adjudication file 166-2-125) and where an employee was called at 10.30 p.m. to start work at midnight, although he had been scheduled to start at 8 a.m. (*Keizer*, adjudication file 166-2-132).

103. Certain agreements provide that employees should be credited with a bank of lieu days enabling them to take equivalent time off if they must work on statutory holidays. In a series of cases turning on the firefighters' agreement, it was held that the employer may not arbitrarily schedule a number of lieu days to be taken off in the first month of the fiscal

ABSENCE DU POUVOIR D'ASSIGNATION

98. Dans l'affaire *Cathcart* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-118) les parties ont fait face à un problème mentionné dans le rapport de l'an dernier² : la Loi n'accorde pas à un arbitre le pouvoir d'assigner un témoin important. L'employeur et l'agent négociateur souhaitaient tous deux faire témoigner un capitaine de navire à l'audition. Il a refusé, bien qu'il ait déjà donné une déclaration statutaire à l'agent négociateur. La décision de l'affaire ne dépendait pas de sa présence et l'arbitre en chef n'a pu que suggérer aux parties de continuer de faire tout leur possible pour apporter les éléments de preuve les plus probants au moyen de documents officiels ou par l'intermédiaire de témoins. Dans la plupart des cas, leurs efforts ont été couronnés de succès.

VALEUR DU PRÉCÉDENT

99. Dans un cas où le fond d'un point litigieux a déjà fait l'objet d'une décision définitive dans une affaire antérieure impliquant le même ministère et la même convention, l'arbitre en chef a fondé sa décision préliminaire sur les principes qu'il faut décourager la multiplicité des renvois et qu'on devrait accepter comme élément du droit relatif au texte applicable une décision antérieure interprétant une convention collective. Le grief n'a pas fait l'objet d'une audition, mais a été réglé par les parties entre elles (*Derbyshire*, décisions arbitrales, dossier n° 167-2-5).

POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES ET EXERCICE ABUSIF DES DROITS

100. Lorsqu'une convention accorde à l'employeur des pouvoirs administratifs discrétionnaires, elle ne l'oblige pas à exercer ces pouvoirs à l'avantage de l'employé, et ce même si le défaut de les exercer entraîne des conséquences qui peuvent sembler injustes (*Laberge*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-99, *Delle Palme*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-128). Réciproquement, si l'employeur a expressément accordé sans restriction à ses employés le droit à un congé de maladie ordinaire de trois jours ou moins, il doit respecter ce droit, même s'il est évident qu'un ou plusieurs employés non identifiables ont abusé du régime de congé de maladie (*Edey, Bénard et autres*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-150 et 166-2-151). L'arbitre en chef a cependant fait remarquer dans ces cas qu'il n'est pas toujours sage pour l'employeur comme pour l'employé d'exercer leurs droits respectifs à la limite extrême permise par l'énoncé d'une convention; à la longue, cette politique peut se retourner contre ceux qui la pratiquent.

CONSIDÉRATION DES FAITS DANS L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

101. Un ministère a avisé le Bureau de la révision de la classification que les fonctions assignées à un employé s'estimaient lésés exigeaient de fait une moyenne de 40 heures de travail par semaine depuis quelques années. Il a été fait droit à la réclamation subséquente de l'employé de recevoir, sur une base de 40 heures, les augmentations avec effet rétroactif prévues par la convention collective. La décision se fondait sur les faits admis, sans tenir compte de l'opposition de l'employeur portant que le sous-ministre n'avait jamais formellement autorisé une semaine de travail de plus 37,5 heures. D'autre part, la réclamation de l'employé visant l'établissement de ses heures de travail en horaire a été rejetée: la convention contenait des dispositions élaborées sur la façon dont les heures devaient être établie en horaire pour les employés qui ont un horaire régulier et des dispositions plus élaborées encore pour ceux qui ont un horaire irrégulier ou travaillent par roulement; les dispositions n'exigeaient cependant pas expressément que les heures de tous les employés soient établies en horaire (*Rosser*, décisions arbitrales 166-2-129 et 166-2-145).

102. Bon nombre de conventions définissent les «heures supplémentaires» comme «les heures exécutées par un employé en plus ou en dehors de ses heures normales de travail». Il a été fait droit aux demandes de rémunération au taux majoré prévu par la convention dans

²Voir paragraphe 101

year, but may insist on time off being taken after making "every reasonable effort" to accommodate employee wishes, or if some months have elapsed without any notice of employee preferences being received; further, that employees do not have the unilateral right under such an agreement to refuse time off and accumulate unused lieu days with a view to being compensated in cash at the end of the year for not taking them (*Webb*, Adjudication file 166-2-113; *Kenna, Graham and Murphy*, Adjudication files 166-2-111, 112 and 119).

104. If the parties to a collective agreement intended that vacation leave would be forfeit if not applied for during the current fiscal year, then such a significant derogation from a right provided by the agreement ought to have been spelt out; nothing as important as forfeiture could be read into the agreement, whatever the past practice may have been (*Schandlen*, Adjudication file 166-2-146).

BARGAINING AGENTS IN CONFLICT

105. In special circumstances where certain employees in two different bargaining units had been performing the same duties for some years and a lay-off became necessary, the bargaining agent for an employee in one unit having certain rights under an agreement could not assert seniority on behalf of that employee as against an employee in the other bargaining unit represented by a different bargaining agent. In this case, for the first time, third parties were added to the adjudication proceedings and thereafter both bargaining agents as well as the employer participated fully in the hearing and adjudication of the reference (*Rivney*, Adjudication file 166-2-107).

REFERENCES UNDER SECTION 98 BY BARGAINING AGENTS

106. In the first case decided under section 98 of the Act, it was held by Mr. W. S. Martin, Q.C., then Chief Adjudicator, that where an agreement calls for consultation about "contemplated changes in conditions of employment or working conditions" not governed by the agreement, that obligation is violated if the employer over a three-month period drafts and re-drafts directives to its regional supervisors and eventually issues orders instituting important changes but fails to enter into meaningful consultation with the bargaining agent regarding such changes. It was not sufficient to discuss part of the changes at a series of meetings, since decisions had actually been reached before there was any discussion. It was also found that "neither party was in a proper frame of mind to engage in meaningful consultation", but the bargaining agent was entitled under the agreement to the opportunity of consultation before the changes were decided upon. The Chief Adjudicator held the employer had failed to carry out its obligations, but declined to direct that the employer cease and desist in the performance of an act which had occurred as a result of the violation (*Council of Postal Unions and Treasury Board*, Adjudication file 169-2-1).

107. In another reference under section 98 an agreement had provided for deduction of membership dues "from the monthly pay of all employees in the bargaining unit". It remained silent as to the frequency of deduction but required that the Association should inform the employer of the authorized dues to be checked off. Notice was given that dues had been increased to \$3.00 per month, effective in December, 1968 "and up to the time of the institution of the 26 pay periods and thereafter \$1.50 per pay period." The employer accepted and acted upon the first dues increase by deducting \$1.50 twice each month, but refused to implement the second increase upon changing its payment system from 24 times per year to 26 times per year. Having regard to the provisions of the agreement, the Chief Adjudicator held that the employer was not bound to deduct dues more than once a month, but was obliged to deduct at the new rate or level specified, being either \$3.25 per

un cas où l'employé était rappelé de vacances (*Bergenham*, décisions arbitrales 166-2-125) et dans un autre où l'employé était appelé à 23 h. 30 pour commencer à travailler à minuit, alors que d'après son horaire il devait commencer à 8 heures (*Keizer*, décisions arbitrales 166-2-132).

103. Certaines conventions collectives prévoient pour les employés l'établissement d'une réserve de jours de remplacement leur permettant de prendre l'équivalent en congé du temps qu'ils ont dû travailler pendant les jours fériés légaux. Dans une série de cas se rapportant à la convention des pompiers, on a jugé que l'employeur ne peut pas arbitrairement établir un calendrier pour les jours de remplacement qui doivent être pris le premier mois de l'année financière, mais qu'il peut insister pour que les jours de remplacement soient pris après avoir fait tous les efforts raisonnables pour tenir compte des dates choisies par les employés, ou si quelques mois se sont écoulés sans que l'employé n'ait fait part de ses références; on a de plus décidé que ladite convention n'accorde pas aux employés le droit unilatéral de refuser les jours de congé et accumuler ainsi les jours de remplacement afin d'être rémunérés en espèces à la fin de l'année pour les jours de remplacement non utilisés (*Webb*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-113, *Kenna, Graham et Murphy*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-111, 166-2-113, 166-2-119).

104. Si les parties à une convention collective avaient voulu que les jours de congé annuel fussent perdus s'ils n'étaient pas demandés pendant l'année financière en cours, il aurait alors fallu qu'une si importante dérogation à un droit prévu par la convention fût clairement énoncée; on ne peut inférer d'une convention un point aussi important que le retrait d'un droit, peu importe ce que la pratique antérieure ait pu être (*Schandlen*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-146).

CONFLIT ENTRE AGENTS NÉGOCIATEURS

105. Dans des circonstances particulières où certains employés de deux unités de négociation distinctes accomplissaient les mêmes fonctions depuis quelques années et où une mise en disponibilité est devenue nécessaire, l'agent négociateur d'une employée d'une unité qui avait certains droits en vertu d'une convention ne pouvait déterminer la séniorité de cette employée par rapport à celle d'un employé d'une autre unité de négociation représentée par un autre agent négociateur. Dans ce cas, pour la première fois, on a ajouté des tiers à la procédure d'arbitrage, après quoi les deux agents négociateurs et l'employeur ont pleinement participé à l'audition et à l'arbitrage ou renvoi (*Rivney*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-107).

AFFAIRES RENVOYÉES PAR LES AGENTS NÉGOCIATEURS EN VERTU DE L'ARTICLE 98

106. Dans le premier cas jugé en vertu de l'article 98 de la Loi, M. W.S. Martin, C.R., qui était à l'époque arbitre en chef, a décidé que là où une convention exige la tenue de consultations à propos des «changements envisagés dans les conditions d'emplois ou les conditions de travail» qui ne figurent pas dans la convention, l'employeur a manqué à ses obligations si sur une période de trois mois il a rédigé (et rédigé de nouveau) des directives à l'intention de ses surveillants régionaux et qu'il a par la suite donné les ordres établissant d'importants changements sans consulter véritablement l'agent négociateur au sujet desdits changements. Il ne suffisait pas de discuter les éléments des changements lors de séries de rencontres, puisque l'employeur avait déjà pris ses décisions avant le début des discussions. On a aussi jugé «qu'aucune des deux parties n'était dans un état d'esprit propice à des consultations fructueuses», mais que l'agent négociateur avait droit, en vertu de la convention, d'être consulté avant que l'on décidât des changements. L'arbitre en chef a décidé que l'employeur n'avait pas rempli ses obligations, mais il a refusé d'ordonner à l'employeur de cesser d'accomplir l'acte qui a été la conséquence de la violation (*Conseil des Unions des employés des postes et Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-1).

month or \$1.50 per pay (*Canadian Postmasters' Association and Treasury Board*, Adjudication file 169-2-2).

DISCIPLINARY SUSPENSIONS

108. It has been consistently held that short-term disciplinary suspensions are to be viewed in the light of all the circumstances and also the employee's previous record, that such penalties should be corrective rather than punitive, and that the potential gravity of the incident may be more important than the actual result (*Wither and Kloepfer*, Adjudication files 166-2-16 and 17; *Adamson*, Adjudication file 166-2-56; *Gartner*, Adjudication file 166-2-42; *Hétu*, Adjudication file 166-2-27; *Demers*, Adjudication file 166-2-35 and *Clarke*, Adjudication file 166-2-64, all of which were reviewed in *Calder*, Adjudication file 166-2-122).

109. It has been held that a long-term suspension (for some weeks or months) is a more appropriate penalty than discharge for a serious offence—if there are mitigating circumstances, if the employee has a good record and if there are grounds for expecting his redemption (*Baker*, Adjudication file 166-2-123).

ABANDONMENT NOT ADJUDICABLE

110. When an employee absented himself from work for more than seven days and a declaration of abandonment was issued by the deputy head under section 27 of the Public Service Employment Act, the adjudicator held that in the circumstances the termination did not constitute "disciplinary action" and was therefore not adjudicable under section 91 of the Public Service Staff Relations Act (*Klingbell*, Adjudication file 166-2-88).

PROFESSIONAL STANDARDS

111. It has been held that a high standard of courtesy and good conduct is to be expected of employees at the professional level in the Public Service, and that a series of incidents in which a somewhat discourteous attitude was shown could amount cumulatively to misconduct justifying disciplinary action, although not the extreme penalty of discharge (*Skulski*, Adjudication file 166-7-160).

SICKNESS NOT JUST CAUSE FOR DISCIPLINE

112. An employee's declining health, together with his reputation as a lonely alcoholic, led to discharge, although he was never accused of drinking on the job or of reporting while drunk. At a hearing some weeks later, it became clear he had several dangerous diseases apart from alcoholism; he himself said his health no longer permitted a return to work. The Chief Adjudicator held that continuing or recurrent sickness is not just cause for disciplinary action—although an employee physically or psychologically incapable of performing his duties may be "released" under the Public Service Employment Act, section 31—and that as of the date of his discharge "for alcoholism" the employee was entitled to reinstatement. However, in view of his condition it was directed that compensation be paid six months in arrears and that he should submit a resignation, to become effective on receipt of the "early pension" his department had already recommended for medical reasons: (*Washbrook*, Adjudication file 166-2-133).

107. Dans un autre renvoi fondé sur l'article 98, on mentionnait qu'une convention avait prévu le prélèvement des cotisations syndicales «du traitement mensuel de tous les employés de l'unité de négociation». Elle ne précisait pas le nombre de prélèvements, mais exigeait que l'Association communique à l'employeur le montant des cotisations à retenir. L'Association a donné avis que les cotisations étaient portées à \$3.00 par mois à compter de décembre 1968 «et jusqu'à l'établissement du régime de 26 périodes de paye, et par la suite à \$1.50 par période de paye». L'employeur s'est conformé à l'avis de l'Association et a commencé à mettre en œuvre les premières augmentations de cotisations en retenant \$1.50 deux fois par mois, mais il a refusé de mettre en œuvre la seconde augmentation lorsqu'il a changé son régime de paye qui est passé de 24 à 26 distributions de chèques par année. Compte tenu des dispositions de la convention, l'arbitre en chef a décidé que l'employeur n'était pas obligé de retenir les cotisations plus d'une fois par mois, mais qu'il était obligé de faire les retenues au nouveau taux au niveau spécifié, c'est-à-dire soit \$3.25 par mois ou \$1.50 par paye (*Association canadienne des maîtres de poste et Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-2).

SUSPENSIONS DISCIPLINAIRES

108. On a continuellement jugé que les suspensions disciplinaires de courte durée doivent être décidées en tenant compte de toutes les circonstances et du dossier de l'employé, que de telles sanctions devraient servir à corriger plutôt qu'à punir l'employé et que la gravité possible de l'incident peut avoir plus d'importance que le résultat réel (*Wither et Kloepper*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166- 2-16 et 166-2-17, *Adamson*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-56, *Gartner*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-42, *Hétu*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-27, *Demers*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-35 et *Clarke*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-64, affaires qui toutes ont été étudiées dans *Calder*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-122).

109. On a jugé qu'une suspension de longue durée (de quelques semaines ou de quelques mois), constitue une punition plus appropriée qu'un congédiement pour une infraction grave, — s'il y a des circonstances atténuantes, — si l'employé a un bon dossier et s'il existe des motifs d'espérer qu'il se réhabilitera (*Baker*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-123).

IRRECEVABILITÉ D'UN GRIEF FAISANT SUITE À UNE DÉCLARATION D'ABANDON DE POSTE

110. Dans un cas où l'employé s'est absenté du travail pour plus de sept jours et où le sous-chef a émis une déclaration d'abandon de poste en vertu de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'arbitre a décidé que dans ces circonstances la cessation de l'emploi n'est pas survenue à la suite d'une «mesure disciplinaire» et que par conséquent le grief n'est pas arbitral aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*Klingbell*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-88).

NORMES PROFESSIONNELLES

111. On a jugé qu'on était en droit de s'attendre à un haut niveau de courtoisie et de bonne conduite de la part des fonctionnaires qui exercent des professions intellectuelles et qu'une série d'incidents dans lesquels on a fait preuve d'une attitude quelque peu discourtoise peuvent s'accumuler au point de devenir une faute grave justifiant une mesure disciplinaire, mais non la plus sévère, c'est-à-dire le congédiement (*Skulski*, décisions arbitrales, dossier n° 166-7-160).

LA MALADIE N'EST PAS UN MOTIF FONDÉ DE DISCIPLINE

112. La santé déclinante d'un employé ajoutée à sa réputation d'alcoolique solitaire a amené son congédiement, bien qu'il n'ait jamais été accusé de boire à son travail ou d'être venu à son travail en état d'ébriété. À l'audition qui a eu lieu quelques semaines plus tard, les éléments de preuve ont démontré que ledit employé souffrait de plusieurs autres maladies graves outre son alcoolisme; il a lui-même déclaré que sa santé ne lui permettait plus de

STANDARD OF CARE FOR EMPLOYER

113. It has been held that, when an employer must assign two men to work together at a remote and isolated post in the far north, supervisors act negligently and irresponsibly if they choose men known to have had recent and violent quarrels, the more so when liquor and firearms are readily available at the post. The principle applied was that laid down by the Quebec Courts and the Supreme Court of Canada in *The Governor and Company of Gentlemen Adventurers of England v. Vaillancourt*, [1923] S.C.R. 414. The Chief Adjudicator said that in such circumstances the character and relationship of the two men must be taken into account, the employer was at fault in failing to do so, and one of the employees was justified in refusing the assignment but wrong in communicating his refusal at the last possible moment, thereby causing serious inconvenience to other employees as well as the employer. His discharge was reduced to suspension for four weeks (*Carr*, Adjudication file 166-10-182).

revenir à son travail. L'arbitre en chef a décidé qu'une maladie permanente ou chronique ne peut justifier l'imposition d'une mesure disciplinaire, — bien qu'un employé physiquement ou psychologiquement incapable de remplir ses fonctions puisse être «renvoyé» en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31, — et qu'à compter de la date de son congédiement «pour alcoolisme» l'employé avait droit d'être réintégré dans ses fonctions. Cependant, étant donné sa condition, l'arbitre en chef a ordonné de lui verser une indemnité avec six mois de retard et a enjoint à l'employé d'offrir sa démission qui prendrait effet dès qu'il obtiendrait la «retraite anticipée» que son ministère avait déjà recommandée pour cause de mauvaise santé (*Washbrook*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-133).

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

113. Dans une affaire on a jugé que, lorsque l'employeur doit affecter deux hommes à un même travail dans un poste lointain et isolé du Grand Nord, les surveillants ont fait preuve de négligence et d'irresponsabilité s'ils choisissent des hommes qu'ils savent avoir eu une querelle violente récemment, surtout s'il est facile de se procurer des armes à feu et de l'alcool au poste en question. Le principe appliqué a été établi par les cours du Québec et la Cour suprême du Canada dans *The Governor and Company of Gentlemen Adventurers of England v. Vaillancourt*, [1923] S.C.R. 414. L'arbitre en chef a déclaré que dans de telles circonstances on doit tenir compte du caractère des deux hommes et des rapports existant entre eux, que l'employeur était en faute pour ne pas l'avoir fait, et qu'un des deux employés était justifié de refuser le poste, mais qu'il avait eu tort de communiquer son refus au dernier moment possible, causant ainsi des ennuis sérieux aux autres employés aussi bien qu'à l'employeur. Son congédiement a été ramené à une suspension de quatre semaines (*Carr*, décisions arbitrales, dossier n° 166-10-182).

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

114. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and objective source of information on pay rates and conditions of employment to the federal government as an employer and to the various bargaining agents representing its employees. Included in the information is information on pay rates, pay practices, and other employment conditions in the Public Service of Canada and this has led to the further role of supplier of such information, upon request, to employers in industry, provincial and municipal governments and other industrial organizations, including governments of other countries.

115. The Pay Research Bureau was established in 1957. For the first eleven years it served under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now Public Service Commission). In March 1967 the Bureau was transferred to the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board. This location within a third party organization, besides being consistent with the Bureau's provision of objective information to both sides in bargaining, gives mediators, conciliators and arbitrators convenient access to relevant material when required.

ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

116. In determining programs, in setting priorities, and in deciding on the information to be sought, the Pay Research Bureau relies heavily on the advice received from the Advisory Committee on Pay Research. This committee, chaired by the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board and comprising representatives of all the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act, also serves as a forum in which members are able to present their views on all aspects of the work of the Bureau.

117. During the first two years of collective bargaining there were four advisory committees for the five major occupational categories. During the past year this multi-committee approach was re-examined and, with the agreement of all concerned, it was decided that a more effective and economical use could be made of members' time if the four committees were combined into one.

RESEARCH ACTIVITIES

118. During the year the Bureau continued to expand its program of research in collective bargaining and wage and salary matters. Several studies of trends in compensation were produced together with reports on economic indicators and trends of employment and wage movements under collective bargaining in the Public Service. A publication was produced which contained summaries of representative collective agreements in the federal Public Service. The staff in the Research Division also conducted special studies at the request of various conciliators and mediators appointed under the Public Service Staff Relations Act and members of the Public Service Arbitration Tribunal.

THE 1969-70 SURVEY PROGRAM

119. The basic program of surveys and studies is given in Appendix B. Several other survey activities were carried out. Examples of these are the study of conditions of employment of air traffic controllers in other countries, a survey of 1970 recruiting rates of university and

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

114. Le Bureau de recherches sur les traitements a comme objectif premier de servir de source objective et indépendante de renseignements sur les taux de traitement et les conditions d'emploi pour le Gouvernement fédéral, à titre d'employeur, et pour les divers agents négociateurs qui représentent les employés. Ces renseignements ont trait aux taux de traitement, aux méthodes de rémunération et aux autres conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada, ce qui a conduit le bureau à fournir sur demande des renseignements de cette nature aux employeurs dans l'industrie, aux gouvernements provinciaux et municipaux et aux autres organismes industriels, y compris les gouvernements d'autres pays.

115. Le Bureau de recherches sur les traitements a été créé en 1957. Durant les onze premières années, il a relevé de l'autorité administrative de la Commission du service civil (maintenant Commission de la Fonction publique). En mars 1967 on a placé le Bureau sous l'autorité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Ce transfert à un organisme neutre, en plus de correspondre au but visé par le Bureau, à savoir fournir des renseignements objectifs aux deux parties à la négociation, donne aux médiateurs, aux conciliateurs et aux arbitres un accès facile aux documents pertinents requis.

COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

116. Pour déterminer les programmes, établir les priorités et décider quels renseignements chercher, le Bureau de recherches sur les traitements se fie beaucoup aux conseils reçus du comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et composé des représentants de tous les agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts qui relèvent de la Loi, le comité fait aussi fonction de forum où les membres peuvent présenter leurs vues sur tous les aspects des activités du Bureau.

117. Pendant les deux premières années de négociation collective, il existait quatre comités consultatifs pour les cinq grandes catégories d'occupation. L'année dernière, on a révisé cette conception de comités multiples et, avec l'accord de tous les intéressés, on a jugé que la fusion de tous ces comités en un seul permettrait une utilisation plus efficace et plus économique du temps des membres.

TRAVAUX DE RECHERCHES

118. Au cours de l'année, le Bureau a continué d'élargir son programme de recherches portant sur les négociations collectives et les questions relatives aux salaires et aux traitements. On a publié plusieurs études sur les tendances dans le domaine de la rémunération ainsi que des rapports sur les indices économiques et l'évolution des mouvements d'emploi et de salaire dans le régime des négociations collectives dans la Fonction publique. On a édité une publication qui contenait des résumés de conventions collectives types dans la Fonction publique fédérale. Le personnel de la Division des recherches a aussi dirigé quelques études spéciales entreprises à la demande de différents conciliateurs et médiateurs nommés en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et des membres du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique.

PROGRAMME D'ENQUÊTES (1969-1970)

119. Le programme de base des enquêtes et des études figure à l'Appendice B. On a exécuté plusieurs autres travaux d'enquêtes. Ainsi, on a fait une étude sur les conditions d'emploi des contrôleurs de la circulation aérienne dans les autres pays, une autre, entreprise à la fin de l'automne 1969, sur les taux de recrutement pour 1970 des diplômés d'université et on a de plus achevé l'étude commencée l'année précédente sur les fonctions et les

technological institute graduates conducted in the late fall of 1969, and the completion of a study of the duties and responsibilities of film distribution officers in the National Film Board which had been started the previous year. Work was done also on requests from the central employer (Treasury Board) for information relating to classes in the Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police and to employees excluded from collective bargaining.

120. In September 1969, the Bureau carried out its first survey of executive compensation. The survey, which had been requested by the Treasury Board, sought information on the movement of executive salaries in recent years and details on current employment benefits having particular application to senior executives. It covered a selection of key industrial firms and universities as well as the governments of most provinces. The Bureau was pleased with the manner in which participants responded. In the case of the industrial participants, the way had been paved in some degree by a liaison program started the previous year and continued during the year under review. This involved visits by the Director or an Assistant Director of the Bureau to important participants in major surveys.

CO-OPERATIVE ARRANGEMENTS

121. The Bureau continued its practice of co-operating extensively with other organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize the burden on participants. Some of the organizations with which co-operative inquiries were arranged were the Provinces of Ontario and Alberta, the Dominion Bureau of Statistics, the Federal Department of Labour, the Department of Manpower and Immigration, the Department of National Defence, and the National Research Council.

122. The Bureau also made extensive use of information collected by other agencies of the federal government as far as possible. Data on rates of pay for university teachers was obtained from a jointly-designed questionnaire distributed by the Dominion Bureau of Statistics to the participating universities. The findings of the Department of Labour's 1969 Wage Rate Survey were used extensively in providing rate data for the operational and administrative support classes. The Director and Assistant Directors of the Bureau also participated in a Special Committee on Labour Statistics organized by the Treasury Board. This committee was engaged in a study to eliminate duplication and other unnecessary survey activities within the federal government.

123. Liaison was maintained with the Armed Forces through an officer attached to the Bureau, an arrangement which enabled the Bureau to respond more effectively to requests for information related to pay and working conditions pertinent to the Canadian Armed Forces.

DISTRIBUTION OF REPORTS

124. Reports containing the findings of Bureau surveys are in general restricted to survey participants and to officials representing employers and employee organizations in the Public Service of Canada. The trend of ever increasing pressure for wider distribution of the Bureau's reports continues. Such wider distribution is seldom possible because the Bureau must honour pledges of specific, limited distribution given to participating organizations as a condition of their participation.

responsabilités des agents de distribution de films de l'Office national du film. On a aussi fait quelques travaux à la demande du principal employeur, le Conseil du Trésor, qui voulait obtenir des renseignements sur les classes dans les Forces armées et la Gendarmerie royale du Canada et sur les employés exclus des négociations collectives.

120. Le Bureau a fait en septembre 1969 sa première enquête sur la rémunération du personnel de direction. Cette enquête, entreprise à la demande du Conseil du Trésor, avait pour but d'obtenir des renseignements sur les mouvements des traitements des cadres ces dernières années et plus particulièrement des détails sur les avantages dont bénéficient les cadres supérieurs. L'enquête a porté sur un certain nombre de sociétés industrielles clefs et de grandes universités ainsi que sur la plupart des gouvernements provinciaux. Le Bureau se félicite de la façon dont les participants ont répondu aux questionnaires. Dans le cas des participants du secteur industriel, l'établissement l'année précédente, d'un programme de liaison qui s'est continué durant l'année qui fait l'objet du présent rapport avait contribué à préparer le terrain. Ce programme comprenait des visites, par le directeur du Bureau ou par un des directeurs adjoints, aux sociétés importantes qui participent aux principales enquêtes.

ACCORDS DE COLLABORATION

121. Le Bureau a continué d'apporter une collaboration soutenue aux autres organismes, — qui exécutent des enquêtes similaires, — dans le but de réduire le fardeau des participants. Parmi les organismes qui ont accepté d'entreprendre des enquêtes en collaboration avec le Bureau il faut citer les provinces de l'Ontario et de l'Alberta, le Bureau fédéral de la statistique, le ministère du Travail du Canada, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, le ministère de la Défense nationale et le Conseil national de recherches.

122. Le Bureau a aussi utilisé le plus possible les renseignements réunis par d'autres organismes du Gouvernement fédéral. Des données sur les taux de rémunération des enseignants d'université ont été obtenues grâce à un questionnaire rédigé conjointement avec le Bureau fédéral de la statistique et que ce dernier s'est chargé de distribuer aux universités qui ont participé à l'enquête. On a utilisé très largement les résultats de l'enquête sur les taux de salaire, conduite en 1969 par le ministère du Travail, pour fournir des données sur les taux pour les classes d'employés de la catégorie de l'exploitation et de celle du soutien administratif. Le directeur et les directeurs adjoints du Bureau ont aussi participé aux travaux d'un comité spécial des statistiques du travail, mis sur pied par le Conseil du Trésor. Ce comité s'est consacré à une étude destinée à éliminer les travaux d'enquête au sein du Gouvernement fédéral qui font double emploi ou qui ne sont pas nécessaires.

123. La liaison avec les forces armées a été assurée par l'intermédiaire d'un officier rattaché au Bureau, disposition qui a permis au Bureau de répondre de façon plus efficace aux demandes de renseignements ayant trait à la rémunération et aux conditions de travail qui s'appliquent aux forces armées canadiennes.

DIFFUSION DES RAPPORTS

124. La diffusion des rapports contenant les résultats des enquêtes du Bureau se limite en général aux participants à l'enquête et aux représentants officiels des employeurs et des associations d'employés de la Fonction publique. Une pression toujours plus forte continue de s'exercer sur le Bureau pour que ses rapports aient une plus grande diffusion, chose qui est rarement possible parce que le Bureau doit respecter la promesse qu'il a faite aux organismes qui posent comme condition à leur participation de ne faire qu'une diffusion restreinte et spécifique des rapports.

APPRECIATION

125. The understanding, patience, and co-operation of representatives of the employers and the employee organizations, and of counsel speaking for them, have contributed in an essential way to the functioning of collective bargaining in the Public Service generally as well as to the results reported in these pages. The co-operation of various organizations in the private and public sectors in supplying information to the Pay Research Bureau has made possible, among other things, a common base of facts in the bargaining process. The members of the Board's staff have individually and as a team provided effective and assuring support throughout the year, often in difficult circumstances. On its own behalf, and on behalf of the Arbitration Tribunal, the Chief Adjudicator, and the Pay Research Bureau, the Board wishes all concerned to know that their co-operation and support were greatly welcomed and appreciated.

APPRÉCIATION

125. La compréhension, la patience et la collaboration des représentants des employeurs et des associations d'employés, et de leurs avocats, sont au nombre des facteurs qui ont contribué d'une manière essentielle au bon fonctionnement du régime de la négociation collective dans la Fonction publique en général aussi bien qu'aux résultats dont fait état le présent rapport. La collaboration des divers organismes du secteur privé comme du secteur public qui ont fourni des renseignements au Bureau de recherches sur les traitements a rendu possible, entre autre choses, l'établissement d'une base concrète généralement acceptée dans le processus de négociation. A titre personnel ou en tant qu'équipe, les membres du personnel de la Commission ont, l'année durant, apporté un appui efficace et encourageant, souvent dans des circonstances difficiles. En son propre nom et au nom du Tribunal d'arbitrage, de l'arbitre en chef et du Bureau de recherches sur les traitements, la Commission tient à faire savoir à tous les intéressés que leur collaboration et leur soutien ont été grandement appréciés.

APPENDICES

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

ABRÉVIATIONS EMPLOYÉES DANS LES TABLEAUX

AECR	L'Association des employés du Conseil de recherches
AFPC	L'Alliance de la Fonction publique du Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPU	Council of Postal Unions
CUP	Le Conseil des Unions des employés des Postes
GMMC	La Guilde de la Marine marchande du Canada
IPSP	L'Institut professionnel du Service public du Canada
PIPS	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association

TABLE 1: Applications for Certification Granted from 1 April 1969 to 31 March 1970
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, du 1^{er} avril 1969 au 31 mars 1970

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Number of Managerial or Confidential Exclusions Nombre de préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclus	Certified Bargaining Agent Agent négociateur accrédité	Dispute ¹ Process Specified Méthode ¹ de règlement des différends
Treasury Board as Employer <i>Conseil du Trésor comme employeur</i>					
A) Operational Category Catégorie de l'exploitation					
Postal Operations Manutention du courrier	Certain part-time employees Certains employés à temps partiel	2,557	0	CPU ² CUP ²	Conciliation Conciliation
Printing Operations Services d'imprimerie	Supervisory Surveillants	144	66	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
B) Technical Category Catégorie technique					
Ships Pilots Pilotes de navire	Certain employees Certains employés	10	0	CMSG GMMC	Conciliation Conciliation
C) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du Service extérieur					
Financial Administration Gestion des finances	All employees Tous les employés	515	298	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage

D) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif Secretarial, Stenographic and Typing Secrétariat, Sténographie, Dactylographie	All employees Tous les employés	10,274	4,454	PSAC ² AFPC ²	Arbitration Arbitrage
	Total, all categories – Treasury board Total, toutes les catégories – Conseil du Trésor	13,500	4,818		
Separate Employers Employeurs distincts					
Defence Research Board <i>Conseil de recherches pour la défense</i>					
A) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle	Defence Scientific Service Officers de défense All Employees except Defence Scientific Service Officers Tous les employés à l'exception de ceux qui sont employés à titre d'agents des services scientifique de défense	448	135	PIPS IPSP PIPS IPSP	Arbitration Arbitrage Conciliation Conciliation
National Film Board <i>Office national du film</i>					
A) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif	All employees Tous les employés	227	45	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Fisheries Research Board <i>Office des recherches sur les pêcheries</i>					
A) Technical Category Catégorie technique	Ships Officers Officiers de navire	43	0	PSAC AFPC	Conciliation Conciliation
B) Administrative and Foreign Service Category Catégorie administrative et du Service extérieur	All employees Tous les employés	15	17	PIPS ³ IPSP ³	Arbitration Arbitrage

TABLE 1: Applications for Certification Granted from 1 April 1969 to 31 March 1970
 TABLEAU 1: Demandes d'accréditation accordées, du 1^{er} avril 1969 au 31 mars 1970

Employer, Category and Group Employeur, catégorie et groupe	Bargaining Unit Unité de négociation	Number of Employees Nombre d'employés	Number of Managerial or Confidential Exclusions Nombre de préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles exclus	Certified Bargaining Agent Agent négociateur accrédité	Dispute ¹ Process Specified Méthode ¹ de règlement des différends
National Research Council <i>Conseil national de recherches</i>	Research Officers and Research Council Officers Agents de recherche et agents du Conseil de recherches	643	34	PIPS IPSP	Arbitration Arbitrage
B) Administrative & Foreign Service Category Catégorie administrative et du Service extérieur Computer Systems Administration Gestion des systèmes d'ordinateurs	All employees Tous les employés	42	0	RCEA AECR	Arbitration Arbitrage
C) Administrative Support Category Catégorie du soutien administratif Secretarial, Stenographic, Typing Secrétariat, Sténographie, Dactylographie	All employees Tous les employés	126	50	RCEA AECR	Arbitration Arbitrage

A) Operational Category
Catégorie de l'exploitation

All non-supervisory employees Tous les employés non-surveillants	158	0	PSAC AFPC	Arbitration Arbitrage
Total, all categories — all employers Total, toutes les catégories — tous les employeurs	15,211	5,102		

¹Ce tableau ne tient compte en ce qui concerne la spécification de la méthode de règlement des différends, que des agents négociateurs accrédités au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport. Les agents négociateurs accrédités l'année précédente qui n'ont spécifié qu'au cours de l'année à l'étude la méthode de règlement des différends par eux choisie figurent au Tableau 4.

²Accrédité après la tenue d'un scrutin de représentation décidé par la Commission.

³Accrédité après la tenue d'un scrutin, dirigé par la Commission, où il était demandé aux membres de l'unité de négociation d'indiquer laquelle des deux associations d'employés devant les représenter (Voir le Tableau 2 et les notes qui le suivent).

¹This table includes only the dispute process specified by bargaining agents that were certified during the year under review. Dispute process specifications during the year under review by bargaining agents certified during the previous year are given in Table 4.

²Certified after a representation vote had been taken by the Board.

³Certified after a vote, conducted by the Board, in which members of the bargaining unit were asked which of two employee organizations they wished to represent them (See Table 2 and its footnote).

TABLE 2: Applications for Certification Denied from 1 April 1969 to 31 March 1970

TABLEAU 2: Demandes d'accréditation rejetées, du 1er avril 1969 au 31 mars 1970

Employer, Category and Group	Proposed Bargaining Unit	Number of Employees	Applicant
Employeur, Catégorie et groupe	Unité de négociation proposée	Nombre d'employés	Requérant
Separate Employers Employeurs distincts			
Fisheries Research Board Office des recherches sur les pêcheries			
Administrative & Foreign Service Category	All employees	15	PSAC*
Catégorie administrative et du Service extérieur	Tous les employés		AFPC*

*The PSAC filed an intervenor's application after PIPS had applied for certification (see Table 1 and its footnote 3).

*L'AFPC a produit une demande d'intervenant après la présentation d'une demande d'accréditation par l'IPSP (voir Tableau 1, note 3).

TABLE 3: Applications for Certification Withdrawn from 1 April 1969 to 31 March 1970

TABLEAU 3: Demandes d'accréditation retirées, du 1er avril 1969 au 31 mars 1970

Employer, Category and Group	Proposed Bargaining Unit	Number of Employees	Applicant
Employeur, catégorie et groupe	Unité de négociation proposée	Nombre d'employés	Requérant
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur			
A) Administrative & Foreign Service Category			
Catégorie administrative et du Service extérieur			
Administrative Trainee Stagiaires en administration	All employees Tous les employés	450	PSAC AFPC

TABLE 4: Dispute Process Specifications Filed During the Fiscal Year 1969-70, for Bargaining Units for which Bargaining Agents Certified prior to April 1, 1969

TABLERAU 4: Spécifications de la méthode de règlement des différends produits au cours de l'année financière 1969-70 à l'égard d'unités de négociation pour lesquelles les agents négociateurs ont été accrédités avant le 1^{er} avril 1969

Employer, Category and Group	Bargaining Unit	Number of Employees	Certified Bargaining Agent	Dispute Process Specified
Employeur, Catégorie et groupe	Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur accrédité	Méthode de règlement des différends
Treasury Board as Employer Conseil du Trésor comme employeur				
A) Scientific and Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle				
Engineering and Land Survey Génie et arpentage	All employees Tous les employés	1,407	PIPS IPSP	Arbitration Arbitrage
Law Droit	All employees Tous les employés	64	PIPS IPSP	Arbitration Arbitrage
B) Technical Category Catégorie technique				
Ships Officers Officiers de navire	All employees Tous les employés	1,202	CMSG GMMC	Arbitration Arbitrage
Separate Employers Employeurs distincts				
Nil Nul		Nil Nul		
Total, all categories — all employers Total, toutes les catégories — tous les employeurs		2,673		

SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU

April 1, 1969 to March 31, 1970

During the year the Bureau issued 96 formal reports (121 in 1968-69). Most of the 96 reports have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in French and English; and the totals given in the summary below include both. For convenience, last year's totals are shown in parentheses.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the government's classification and pay system. In most cases, presentations included regional and metropolitan as well as national breakdowns, and a variety of statistical measures. Information on forecast rates reflected in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under seven major headings.

Scientific and Professional

Total reports 22 (35)

A variety of professional occupations were covered, including university teachers, elementary and secondary school teachers. For the 1969 survey, new field specifications were developed for engineers based on the new classification standard.

Technical

Total reports 13 (20)

A variety of classes in the technical category were covered this year including: technicians, technologists, draftsmen, primary products inspectors, model shop technicians, photographers, ships officers, air traffic controllers and executive and helicopter pilots.

Administrative

Total reports 3 (25)

In preparation for the survey of administrative support and administrative classes, it was necessary to conduct in depth studies of eight classification groups in order to develop survey specifications which would reflect the current Public Service classification plans. These specifications were designed to facilitate matching with jobs in industry. A General Field Survey covering fourteen job classes in the administrative and foreign service and administrative support categories was conducted by the Bureau this year with an effective date of January 1, 1970. One hundred and sixty-seven organizations across Canada were visited and rates of pay were obtained for 82,652 employees whose jobs matched the levels in the fourteen classes surveyed. Reports based on this survey will be published within the 1970-71 fiscal year.

Operational

Total reports 20 (20)

The Operational Section did not conduct a major survey in the fiscal year 1969-70. However, seventeen reports were produced using the 1966 and 1968 Wage Rate Survey. Other reports included selected supervisory classes in the printing operations group and a study on municipal and provincial police forces. The Police Survey was again conducted in cooperation with the Ontario Government. This report presents rates of pay for four police classes, i.e. constable, detective, sergeant and sergeant of detectives, as well as certain conditions of employment.

Health Services

Total reports 22 (Nil)

Field work for the 1969 survey of hospital and related classes in the scientific and professional, the technical and operational categories had been completed by mid-March and the work of editing, coding and machine processing went on through April and early May. In addition, data on selected conditions of employment were tabulated by hand. Ten reports based on data from the field survey were distributed in the first week of June, followed by two reports based on data from the Department of Labour's Wage Rate Survey. During the general field survey of scientific and

RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

1^{er} avril 1969 au 31 mars 1970

Au cours de l'année, le Bureau a publié 96 rapports officiels (à comparer aux 121 publiés en 1968-1969). La plupart de ces rapports entraient dans la catégorie portant la mention «confidentiel» ou «diffusion restreinte» pour tenir les promesses faites aux employeurs du secteur privé qui ont fourni les données au Bureau. La plupart des rapports du Bureau ont été publiés en anglais et en français; les chiffres qui figurent dans le résumé qui suit comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, on a inscrit entre parenthèses le nombre de rapports de l'an dernier.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues de l'industrie ou de la Fonction publique relatives à une classe d'employés ou à un groupe de classes et se rattachant aux groupes d'occupation distincts qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du Gouvernement. Dans la plupart des cas, les documents obtenus présentaient une ventilation régionale et métropolitaine ou encore nationale et une quantité de mesure statistiques. Toutes les fois où c'était possible, on a inclus les taux prévus que l'on pouvait dégager des conventions collectives. Les rapports se rangent sous sept rubriques principales.

Catégorie scientifique et professionnelle

Nombre de rapports: 22 (35)

Parmi les nombreuses occupations professionnelles qui ont fait l'objet d'un rapport, mentionnons les enseignants d'université et les enseignants du niveau primaire et du niveau secondaire. Pour l'enquête de 1969, on a défini, à partir de la nouvelle norme de classification, de nouvelles particularités du poste d'ingénieur.

Catégorie technique

Nombre de rapports: 13 (20)

Dans la catégorie technique, les rapports publiés au cours de la présente année ont pour objet un grand nombre de classes d'employés dont les techniciens, les technologues, les dessinateurs, les inspecteurs de produits primaires, les techniciens de maquettes et modèles, les photographes, les officiers de navire, les contrôleurs de la circulation aérienne, les pilotes pour haut personnel et les pilotes d'hélicoptère.

Emplois administratifs

Nombre de rapports: 3 (25)

Lors de la préparation de l'enquête visant les classes d'employés de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'administration, il a fallu faire des études approfondies de huit groupes de classes afin de préciser des particularités d'enquête qui refléteraient bien les systèmes de classification actuels de la Fonction publique. On a établi ces particularités afin de faciliter la comparaison avec les emplois dans l'industrie. Le Bureau a entrepris une enquête générale sur place, portant la date du 1^{er} janvier 1970, sur 14 classes d'emploi de la catégorie administrative et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. Cent soixante-sept organismes répartis sur toute l'étendue du territoire du Canada ont fait l'objet de l'enquête et ont fourni les taux de rémunération applicables à 82,652 employés dont les emplois s'apparentent au niveau des 14 classes d'employés qui ont fait l'objet de l'enquête. On publiera au cours de l'année financière 1970-1971 les rapports fondés sur cette enquête.

Catégorie de l'exploitation

Nombre de rapports: 20 (20)

Cette catégorie n'a fait l'objet d'aucune enquête importante au cours de l'année financière 1969-1970. Cependant, on a produit 17 rapports à partir des chiffres fournis par les enquêtes sur les taux de salaire publiées en 1966 et 1968. D'autres rapports ont trait à certaines classes de surveillants du groupe des services d'imprimerie et à une étude sur les corps policiers des provinces et des municipalités. Une fois de plus l'enquête sur les corps policiers a été faite en collaboration avec le gouvernement de l'Ontario. Ce rapport expose les taux de rémunération ainsi que certaines conditions d'emploi de 4 classes de policiers, à savoir les constables, les détectives, les sergents et les sergents-détectives.

professional and technical categories data was obtained on home economists and a report issued in September. During July and August a telephone survey was conducted to obtain data on salaries for medical specialists.

Employee Benefits

Total reports Nil (11)

A major benefits survey was undertaken with an effective date of December 31, 1969. Preparatory work was started early in the fiscal year with survey work commencing in February and being completed by the end of March. Final reports were not scheduled to be completed before late 1970.

Special

Total reports 16 (10)

- Rates of Pay and Conditions of Employment in the Construction Industry, October 1968.
- Wage Developments under Collective Bargaining, July 1969. (Bilingual)
- Benefit Usage in the Public Service of Canada, April 1969.
- Benefits and Conditions of Employment in the Public Service of Canada, January 1970. (This report was also published in a separate French edition.)
- The Composition of the Public Service of Canada, July 1968. (Bilingual)
- Economic indicators and Trend of Employee Earnings in Industry and in the Federal Government, March 1969. (Bilingual)
- Recruiting Rates for University and Community College Graduates in Canada, 1964-69, June 1969.
- Estimated Recruiting Rates for 1970 University and Community College Graduates, October 1, 1969.
- Anticipated Recruiting Rates for 1970 University and Community College Graduates, November 1969.
- Compensation, Senior University Administrators, November 1968. (This report was also published in a separate French edition.)
- Rates of Pay, Senior University Administrators, September 1969. (This report was also published in a separate French edition.)
- Executive Compensation and Terms and Conditions of Employment, September 1969. (This report was also published in a separate French edition.)

Services de santé

Nombre de rapports: 22 (aucun)

Le travail sur place pour l'enquête de 1969 portant sur les classes d'employés des hôpitaux et les classes assimilées de la catégorie scientifique et professionnelle, de la catégorie technique et de la catégorie de l'exploitation a été achevé à la mi-mars et le travail de préparation pour la publication, de codification et de traitement des données s'est poursuivi durant avril et le début de mai. De plus, on a disposé en tableaux à la main les données sur certaines conditions d'emploi. On a distribué la première semaine de juin dix rapports fondés sur les données obtenues par l'enquête sur place et un peu plus tard deux autres rapports fondés sur les données provenant de l'enquête sur les taux de salaire conduite par le ministère du Travail. Pendant l'enquête générale sur place visant la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie technique, on a aussi obtenu des données sur les économistes ménagères et un rapport a été publié à ce sujet en septembre. Pendant les mois de juillet et août une enquête par téléphone a fourni des données sur les traitements des médecins spécialistes.

Avantages sociaux offerts aux employés

Nombre de rapports: aucun (11)

On a entrepris une importante enquête, portant la date du 31 décembre 1969, sur les avantages sociaux offerts aux employés. On a commencé au début de l'année financière les travaux préparatoires, le travail d'enquête proprement dit a débuté en février et s'est terminé à la fin de mars. Selon toute probabilité les rapports définitifs ne seront pas prêts avant la fin de 1970.

Hors série

Nombre de rapports: 16 (10)

- Taux de salaire et conditions d'emploi dans l'industrie de la construction, 1^{er} octobre 1968.
- Évolution des salaires due aux négociations collectives, juillet 1969 (Publication bilingue).
- Benefit Usage in the Public Service of Canada, April 1969.
- Avantages et conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada, janvier 1970 (Édition anglaise publiée séparément).
- La composition de la Fonction publique du Canada, juillet 1968 (Publication bilingue).
- Indicateurs économiques et tendance de l'emploi et des salaires dans l'industrie et au Gouvernement fédéral, mars 1969 (Publication bilingue).
- Recruiting Rates for University and Community College Graduates in Canada, 1964-69, June 1969.
- Estimated Recruiting Rates for 1970 University and Community College Graduates, October 1, 1969.
- Traitements de recrutement prévus pour les diplômés de 1970 des universités et des CEGEPs, novembre 1969.
- Émoluments des administrateurs supérieurs des universités, novembre 1968 (Édition anglaise publiée séparément).
- Émoluments des administrateurs supérieurs des universités, septembre 1969 (Édition anglaise publiée séparément).
- Indemnités, conditions et modalités d'emploi pour les directeurs, septembre 1969 (Édition anglaise publiée séparément).



Public Service
Staff Relations
Board

Commission
des relations
de travail dans
la Fonction
publique

Fourth
Annual Report
1970•1971

Quatrième
Rapport annuel
1970•1971





Public Service Staff Relations Board

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Fourth
Annual Report
1970•1971

Quatrième
Rapport annuel
1970•1971



©
Information Canada
Ottawa, 1972
Cat. No.: SR1-1971

©
Information Canada
Ottawa, 1972
Nº de cat.: SR1-1971

PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman – J. Finkelman, Q.C./c.r. – Président
Vice-Chairman – G.E. Gauthier, S.M. – Vice-président

Members Representing
Employer Interest

Membres représentant
les intérêts de l'employeur

Members Representing
Employee Interest

Membres représentant
les intérêts des employés

C.P. Chaston, Toronto
Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.
R. Doucet, Montreal
Donald G. Pyle, Toronto

A. Andras, Ottawa
S. Frankel, Hamilton
E. Gosselin, Montreal
E. O'Connor, Vancouver

Secretary – M. Garneau – Secrétaire
Registrar – G.E. Plant – Greffier

PAY RESEARCH
BUREAU

BUREAU DE RECHERCHES
SUR LES TRAITEMENTS

Director – T.J. Wilkins – Directeur

PUBLIC SERVICE
ARBITRATION TRIBUNAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman – Justice/Juge André Montpetit, Montreal – Président
Alternate Chairmen – Dr./Dr A.W.R. Carrothers, Calgary – Présidents suppléants
Judge/Juge Walter Little, Parry Sound

Members Representing
Employer Interest

Membres représentant
les intérêts de l'employeur

Members Representing
Employee Interest

Membres représentant
les intérêts des employés

Marius G. Bergeron, Q.C./c.r., Montreal
R.G. Herbert, Vancouver
R.V. Hicks, Q.C./c.r., Toronto
I.M. MacKeigan, Q.C./c.r., Halifax
Jean Massicotte, Q.C./c.r., Montreal

Robert G. Burns, Montreal
F. Chafe, Ottawa
S.M. Jamieson, Vancouver
Arthur M. Kruger, Toronto
W. Leonard, Regina

GRIEVANCE ADJUDICATORS

ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator – E.B. Jolliffe, Q.C./c.r., Ottawa – Arbitre en chef
Adjudicators – R.D. Abbott, Ottawa – Arbitres
– H.W. Arthurs, Toronto
– Paul E. Bernier, Q.C./c.r., Québec
– Gaston DesCôteaux, Ottawa
– W.S. Martin, Q.C./c.r., Winnipeg
– V. Melançon, Montreal
– P. Meyer, Montreal
– J.F.W. Weatherill, Toronto

P.O. Box 1525
Station B
Ottawa, Ontario, Canada.
K1P 5V2
March 31, 1971

C.P. 1525
Succursale postale "B"
Ottawa (Ont.) Canada.
K1P 5V2
le 31 mars 1971

TABLE OF CONTENTS

Page		Paragraph
8	INTRODUCTION	1 - 3
10	APPLICATION	
	Public Service Staff Relations Act	4
	P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure	5
12	ADMINISTRATION AND PERSONNEL	
	Public Service Staff Relations Board	6 - 8
	Public Service Arbitration Tribunal	9 - 10
	Adjudicators	11
14	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD	
	Certification and appropriate bargaining units	12 - 14
	Revocation of certification	15
	Managerial or confidential designations in the course of the certification process	16
	Post-certification designation of managerial or confidential persons ..	17
	Dispute process specification	18 - 19
	Designation of employees under section 79 of the Act	20 - 21
	Complaints, and requests for remedial orders under section 18 of the Act	22 - 27
	Strike declaration	28
	Consent to prosecute	29
	Extension of period for implementing collective agreement or arbitral award	30 - 31
	Questions of law or jurisdiction	32
24	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD	
	General	33 - 37
	Conciliators and mediators	38 - 40
	Conciliation boards	41
28	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL ..	42 - 48
32	PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE ADJUDICATORS	49 - 68
40	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS	
	Employee organizations	69
	Bargaining units	70 - 72
	Evidence of desire of employees to be represented by employee organization	73
	Time as of which status of employee organization to be established in certification proceeding	74

TABLE DES MATIÈRES

Page		Paragraphe
9	INTRODUCTION	1 - 3
11	CHAMP D'APPLICATION	
	Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique	4
	Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	5
13	ADMINISTRATION ET PERSONNEL	
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique	6 - 8
	Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique	9 - 10
	Arbitres.	11
15	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSOR- TISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
	Accréditation et unités de négociation habiles à négocier collectivement	12 - 14
	Annulation de l'accréditation	15
	Désignation, au cours de la procédure d'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	16
	Désignation, postérieurement à l'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	17
	Spécification de la méthode de règlement des différends	18 - 19
	Désignation d'employés en application de l'article 79 de la Loi.	20 - 21
	Plaintes et demandes d'ordonnance réparatrice produites en vertu de l'article 18 de la Loi	22 - 27
	Déclaration relative à une grève.	28
	Autorisation de poursuivre	29
	Prolongation de délai de mise en œuvre d'une convention collective ou d'une décision arbitrale	30 - 31
	Questions de droit ou de compétence	32
25	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSOR- TISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
	Généralités	33 - 37
	Les conciliateurs et les médiateurs.	38 - 40
	Bureaux de conciliation.	41
29	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSOR- TISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	42 - 48
33	PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSOR- TISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES	49 - 68
41	IMPORTANTES PRINCIPES ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION	
	Associations d'employés	69
	Unités de négociation	70 - 72
	Preuve du désir des employés d'être représentés par une association d'employés.	73
	Date dont tient compte la Commission lorsque, pendant la procédure d'accréditation, elle s'assure de la situation d'une association d'employés	74

TABLE OF CONTENTS (cont'd)

Page		Paragraph
	Persons employed in a managerial or confidential capacity	75 - 76
	Scope of bargaining	77
	Designation of employees under section 79 of the Act	78
	Term of operation of arbitral award	79 - 80
	Right of rejected probationary employee to present grievance alleging wrongful disciplinary action	81
	Complaint of failure to continue in force existing terms and conditions of employment under section 51 of the Act	82 - 83
	Complaint of failure to implement decision of adjudicator	84
	Declaration that strike unlawful	85 - 88
	Lock-out	89
	References on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act.	90 - 92
56	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	93
	General	94 - 97
	Issues not within the scope of bargaining	98
	Issues within the scope of bargaining.	99
	Grievance procedure	100
	Issues not within the scope of bargaining but referable to a conciliation board.	101 - 102
	Rights to consultation	103
72	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL	
	Subject matter of arbitral award	104 - 107
	Procedure	108 - 109
	Factors to be taken into account by the Tribunal under section 68 of the Act	110
	References under section 75 of the Act	111 - 112
84	SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	
	Questions of status and jurisdiction	113 - 119
	Non-disciplinary terminations of employment	120 - 122
	Disciplinary discharges	123 - 128
	Disciplinary suspensions and demotions	129 - 132
	Interpretation of agreements	133 - 142
	Reference under section 98 of the Act.	143 - 146
96	PAY RESEARCH BUREAU	
	Introduction.	147
	Advisory Committee on Pay Research	148
	The 1970-71 survey program	150 - 152
	Public Service data	153
	Cooperative arrangements	154 - 156
	Distribution of reports	157
100	APPRECIATION	158
102	APPENDIX	
	Summary of reports issued by the Pay Research Bureau	

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page		Paragraphe
	Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. . .	75 - 76
	Cadre de la négociation.	77
	Désignation d'employés en application de l'article 79 de la Loi.	78
	Durée d'application d'une décision arbitrale.	79 - 80
	Droit d'un stagiaire renvoyé de produire un grief alléguant l'application à son égard d'une sanction disciplinaire injustifiée. . .	81
	Painte alléguant le défaut de maintenir en vigueur des conditions d'emploi, faite en application de l'article 51 de la Loi. . .	82 - 83
	Painte alléguant le défaut de mettre en œuvre une décision d'un arbitre.	84
	Déclaration d'illégalité d'une grève.	85 - 88
	Lock-out.	89
	Questions de droit ou de compétence en vertu de l'article 23 de la Loi.	90 - 92
57	PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION.	93
	Généralités.	94 - 97
	Questions exclues de la négociation.	98
	Questions incluses dans le cadre de la négociation.	99
	Procédure applicable aux griefs.	100
	Questions exclues du cadre de la négociation, mais pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation.	101 - 102
	Droits à la consultation.	103
73	QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	
	Objets de la décision arbitrale.	104 - 107
	Procédure.	108 - 109
	Facteurs dont le Tribunal d'arbitrage doit tenir compte en vertu de l'article 68 de la Loi.	110
	Questions renvoyées aux termes de l'article 75 de la Loi.	111 - 112
85	QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	
	Questions portant sur la qualité d'employé et sur la compétence. . . .	113 - 119
	Cessations d'emploi de caractère non disciplinaire.	120 - 122
	Congédiements disciplinaires.	123 - 128
	Suspensions et déclassements disciplinaires.	129 - 132
	Interprétation des conventions.	133 - 142
	Renvois aux termes de l'article 98 de la Loi.	143 - 146
97	BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	
	Introduction.	147
	Comité consultatif de recherches sur les traitements.	148
	Travaux de recherches.	149
	Programme d'enquêtes (1970-1971).	150 - 152
	Données relatives à la Fonction publique.	153
	Accords de collaboration.	154 - 156
	Diffusion des rapports.	157
101	APPRÉCIATION.	158
103	APPENDICE	
	Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements	

FOURTH ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

for the period ended March 31, 1971

INTRODUCTION

1. The Board's fourth year of operations brought readily discernible changes in both the volume and the nature of the activities involving the staff relations machinery established under the Act, which includes as separate and distinct jurisdictions the Public Service Staff Relations Board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, the Public Service Arbitration Tribunal and the adjudicators. The increase in the volume of work before the Board was reflected in a greater number of sitting days. There were also sharp increases in the numbers of references to arbitration and grievances submitted to adjudication.

2. The nature of the matters requiring the Board's attention continues to change. Bargaining agents for practically all of the present bargaining units had been certified by the beginning of the year. In the year under review, there was only one application that sought certification in respect of a group for which a bargaining agent had not previously been certified. That application related to the relatively small educational support group. But the year saw the first applications directed at changes in bargaining units that had previously been determined by the Board. A number of applications sought approval of bargaining units that would have represented a "splintering off" of some employees from existing bargaining units, some in terms of a distinction in duties performed and others in terms of geographical location or department of government. So far the Board has not found a "splinter unit" appropriate in any of the instances in which they have been proposed (see paragraphs 12 and 70-72).

3. A substantial portion of the Board's attention in the year under review was taken up with matters arising out of or incidental to the negotiation of collective agreements, the determination of persons serving in a managerial or confidential capacity, the determination of "designated employees" whose duties are essential to the safety or security of the public and who on this account are prohibited from taking part in a strike, and references under section 23 of the Act of questions of law or jurisdiction. Even though there may be only a small number of cases in which the bargaining agent objects to the employee designations proposed by the employer on grounds of essentiality of duties, as was the case in the year under review, the proceedings tend to require a good deal of the Board's time¹. The Chairman, the Vice-Chairman and other officers of the Board also found themselves spending more time in consultation with the parties and their counsel in helping to explore and to smooth the various paths to collective agreement. This involvement of the Board's officers is touched on in paragraphs 35 to 37.

¹For discussion of the factors involved in the Board's consideration of designated employees see the *Third Annual Report*, paras. 26 and 27.

QUATRIÈME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

pour la période terminée le 31 mars 1971

INTRODUCTION

1. La quatrième année d'existence de la Commission a été marquée par les changements facilement perceptibles survenus dans l'étendue et dans la nature des activités des différents rouages du mécanisme des relations de travail institué en vertu de la Loi, qui attribue des compétences distinctes et séparées à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique et aux arbitres. L'accroissement du nombre de séances de la Commission reflète l'accroissement de son volume de travail. Le nombre des affaires et des griefs renvoyés à l'arbitrage a aussi connu une hausse sensible.

2. La nature des affaires dont on saisit la Commission continue de changer. Les agents négociateurs de toutes les unités de négociation actuelles, ou presque toutes, avaient été accrédités avant le début de l'année. La seule demande d'accréditation produite au cours de l'année avait trait à un groupe pour lequel aucun agent négociateur n'avait encore été accrédité. Il s'agit du groupe relativement restreint du soutien de l'enseignement. Par contre, la Commission a reçu cette année les premières demandes visant à modifier la composition d'unités de négociation qu'elle a établies. Un certain nombre de demandes avaient pour objet de faire approuver des unités de négociation composées d'employés détachés d'unités de négociation existantes, et ce soit en alléguant une différence dans les fonctions soit en invoquant la situation géographique ou le ministère employeur. Jusqu'à présent, la Commission n'a jugé habile à négocier collectivement aucune des unités distinctes proposées (voir les paragraphes 12 et 70 à 72).

3. Au cours de l'année qui s'est écoulée, la Commission a dû consacrer une bonne partie de son temps à des questions qui se rapportaient (directement ou autrement) aux négociations de conventions collectives, à la désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, à la désignation "d'employés désignés" dont les fonctions sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, à cause de ce fait, ne peuvent participer à une grève, et à des renvois, portant sur des questions de droit ou de compétence faits en vertu de l'article 23 de la Loi. Bien que le nombre d'affaires dans lesquelles l'agent négociateur s'oppose à la désignation des employés (par l'employeur parce que leurs fonctions sont essentielles à la sécurité du public) peut être relativement restreint, comme se fut le cas en 1970-71, les procédures n'en occupent pas moins une bonne partie du temps¹ de la Commission. Le président, le vice-président et les autres agents de la Commission ont également dû consacrer plus de temps à des consultations avec les parties et leurs avocats pour trouver ou aplanir les différentes voies menant à la conclusion des conventions collectives. Les paragraphes 35 à 37 relatent le travail de la Commission à cet égard.

¹ Pour une étude des facteurs dont tient compte la Commission lors de la désignation d'employés, voir le *Troisième rapport annuel*, paragraphes 26 et 27.

APPLICATION

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

4. Schedule A¹ to the Public Service Staff Relations Act distinguishes between the portions of the Public Service that are separate employers (Part II) and portions or departments in respect of which Her Majesty as represented by the Treasury Board is the employer (Part I). Under sections 4 and 5 of the Act, the Governor in Council has authority to make additions to either of the parts of Schedule A or to move an agency from one part to the other part. In the year under review, the newly constituted Office of the Commissioner of Official Languages was added to Part I and the Fisheries Research Board, following re-organization of a number of government departments, was moved from Part II to Part I.

P.S.S.R.B. REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE

5. Only one change was made in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. Section 64, which sets forth the procedure on a reference to the Board of a question of law or jurisdiction arising out of arbitration or adjudication proceedings, was amended by the addition of a subsection setting a time limit of 45 days for making such a reference.

¹Now Schedule I in Revised Statutes of Canada 1970, Chap. P-35.

CHAMP D'APPLICATION

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4. L'annexe A¹ de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique distingue entre les éléments de la Fonction publique qui sont des employeurs distincts (Partie II) et les éléments ou ministères pour lesquels Sa Majesté, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur (Partie I). Les articles 4 et 5 de la Loi stipulent que le gouverneur en conseil peut ajouter des noms d'organisme à la Partie I ou à la Partie II de l'annexe A ou de les déplacer d'une partie à l'autre. Cette année, on a ajouté à la Partie I le Bureau du commissaire aux langues officielles nouvellement formé et, par suite de la réorganisation d'un certain nombre de ministères, on a déplacé l'office des recherches sur les pêcheries de la Partie II à la Partie I.

RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5. Une seule modification a été apportée au Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. L'article 64, qui établit la procédure de renvoi à la Commission d'une question de droit ou de compétence provenant des procédures d'arbitrage, a été modifié par l'addition d'un paragraphe prévoyant un délai de 45 jours pour la production d'un renvoi de ce genre.

¹ Maintenant, Annexe I des Statuts révisés du Canada chap. P. 35.

ADMINISTRATION AND PERSONNEL

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

6. The Board was saddened by the death on May 20, 1970, of P.T. Davis, a member representative of the interests of the employer. Earlier in May, J. Guilbault, another member representative of the interests of the employer, had resigned. C.P. Chaston of Toronto was appointed to replace Mr. Guilbault effective May 21. D.G. Pyle of Toronto was appointed to replace Mr. Davis effective December 21, 1970.

7. There was one change during the year among the members representative of the interests of employees. Emile Gosselin of Montreal was appointed, effective April 30, 1970, to replace J.R. Cardin who had resigned the previous year¹.

8. The Board met on 67 days during the year compared to 58 the year previous. There were 52 meeting days in Ottawa and 15 in other cities. Two two-day meetings were held in Windsor. Other cities in which the Board met were: Niagara Falls (4 days), Winnipeg and Barrie (2 days each), Halifax, Toronto, Thunder Bay (1 day each).

PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

9. To meet realized and anticipated increases in the number of arbitration references, the Tribunal was enlarged by the appointment of two alternate chairmen, Judge Walter Little of Parry Sound, effective October 1, 1970, and Dr. A.W.R. Carrothers of Calgary, effective November 12, 1970. In addition, plans to appoint additional members to each of the two panels of the Tribunal were well advanced at year's end. The panel of members representative of the interests of employees had been reduced by the resignation on May 13, 1970, of Robert G. Burns of Montreal².

10. There is a lower limit of three on the membership of both panels but no upper limit and no requirement of an equal number of persons on each panel since in any one reference the Tribunal will consist of no more than three members: the chairman, or an alternate chairman, of the Tribunal, one member selected from the panel representative of the interests of the employer, and one member selected from the panel representative of the interests of employees. Two or more divisions of the Tribunal may sit at one time.

ADJUDICATORS

11. Mr. Paul E. Bernier of Quebec City served a short period as a part-time adjudicator. Shortly after his appointment to the Board, he was named a Judge of the Quebec Provincial Court and resigned as an adjudicator. The expiration of the term of appointment of Mr. V. Melançon of Montreal coincided with his appointment to the Quebec Provincial Court and the Labour Court. At about the same time Mr. P. Meyer of Montreal was appointed a part-time adjudicator. In the face of a steadily rising volume of adjudication references, it was obvious that additional adjudicators were needed and plans for several further appointments were close to realization at year's end.³

¹The sudden death of A. Andras on May 13, 1971, subsequently created a vacancy among the members representative of the interests of employees.

²The appointment of three additional members representative of the interests of the employer, J. W. Henley of Hamilton, and F. W. Murray and K. W. Preston of Toronto, became effective April 7, 1971. Subsequently Arthur M. Kruger of Toronto, a member representative of the interests of employees, resigned and two new members representative of the interests of employees, M. Levinson and J. T. Montague of Toronto, were appointed.

³Shortly after the end of the fiscal year, P. Verge of Quebec City, K.E. Norman of Saskatoon and R.J.S. Moir of Kelowna were appointed as additional part-time adjudicators.

ADMINISTRATION ET PERSONNEL

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

6. La Commission a eu à déplorer la perte de M. P.T. Davis, décédé le 20 mai 1970; M. P.T. Davis était un des membres nommés pour représenter les intérêts de l'employeur. Plus tôt au cours du même mois M. J. Guilbault, un autre membre nommé pour représenter les intérêts de l'employeur, avait démissionné de son poste. C'est M. C.P. Chaston, de Toronto, qui a succédé à M. Guilbault le 21 mai. M. D.G. Pyle, de Toronto, a succédé à M. Davis le 21 décembre 1970.

7. Au cours de cette dernière année, il y a eu un changement parmi les membres nommés pour représenter les intérêts des employés: M. Émile Gosselin, de Montréal, a été nommé le 30 avril 1970 pour remplacer M. J.R. Cardin, qui avait démissionné l'année précédente¹.

8. En 1970-71, la Commission a siégé durant 67 jours comparativement à 58 l'année précédente. Cinquante-deux réunions ont été tenues à Ottawa et 15 dans d'autres cités. Deux réunions de deux jours chacune ont été tenues à Windsor. La Commission a en outre tenu des réunions dans chacune des villes suivantes: Niagara Falls (4 jours), Winnipeg et Barrie (2 jours chacune), Halifax, Toronto, Thunder Bay (1 jour chacune).

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

9. Afin de répondre à l'augmentation réelle et anticipée du nombre de renvois à l'arbitrage, on a ajouté au Tribunal deux présidents suppléants: le 1er octobre 1970, le juge Walter Little, de Parry Sound, et le 12 novembre 1970, le Dr A.W.R. Carrothers, de Calgary. De plus, à la fin de l'année, les projets de nomination de membres supplémentaires pour chacun des deux groupes du Tribunal étaient en bonne voie de réalisation. L'importance numérique du groupe de membres nommés pour représenter les intérêts des employés a été réduite par la démission, le 13 mai 1970, de M. Robert G. Burns, de Montréal².

10. Les deux groupes ne peuvent avoir moins de trois membres chacun, mais aucun nombre maximum n'est imposé ni aucune obligation que chaque groupe ait un nombre égal de membres puisque, pour toute affaire, le Tribunal se compose d'au plus trois membres: le président (ou le président suppléant) du Tribunal, un membre choisi parmi le groupe de personnes nommées pour représenter les intérêts de l'employeur et un membre choisi parmi le groupe de personnes nommées pour représenter les intérêts des employés. Deux sections ou plus du Tribunal peuvent siéger en même temps.

ARBITRES

11. M. Paul-E. Bernier, de Québec, a occupé un poste d'arbitre à temps partiel durant un certain temps. Peu après sa nomination à la Commission, il a été nommé juge de la Cour provinciale du Québec et a démissionné de son poste d'arbitre. L'expiration du mandat d'arbitre de M. V. Melançon de Montréal a coïncidé avec sa nomination à la Cour provinciale du Québec et au Tribunal du travail du Québec. A peu près au même moment, M. P. Meyer, de Montréal, a été nommé arbitre à temps partiel. L'accroissement continu du nombre de renvois à l'arbitrage rendait de toute évidence nécessaire l'augmentation du nombre d'arbitres et, à la fin de l'année, les projets de nomination de plusieurs autres arbitres étaient en bonne voie de réalisation³.

¹Le décès subit de M. A. Andras le 13 mai 1971 a par la suite créé une vacance parmi les membres nommés pour représenter les intérêts des employés.

²Le 7 avril 1971, trois autres membres, MM. J.W. Henley de Hamilton, et F.W. Murray et K.W. Preston de Toronto, ont été nommés pour représenter les intérêts de l'employeur. Par la suite, M. Arthur M. Kruger, de Toronto, membre nommé pour représenter les intérêts des employés, a démissionné et deux nouveaux membres, MM. M. Levinson et J.T. Montague de Toronto, ont été nommés pour représenter les intérêts des employés.

³Peu après la fin de l'année financière, MM. P. Verge, de Québec, K.E. Norman, de Saskatoon, et R.J.S. Moir, de Kelowna, ont été nommés arbitres à temps partiel.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

CERTIFICATION AND APPROPRIATE BARGAINING UNITS

12. Eleven applications for certification, including eight carried over from the previous year, were under consideration by the Board during the year. Eight of the 11 applications before the Board proposed bargaining units that would represent a carving out from existing units. Four of these eight "fragmentation" applications sought to draw a line of separation in terms of occupation. The other four, all relating to employees in the existing heating, power and stationary plant operation bargaining unit, proposed a separation based on the employing department and work location. Seven of the eight "fragmentation" applications came from organizations that were not certified bargaining agents under the Act in respect of any group. Six of the eight applications were dismissed and one was withdrawn.¹ One of the three applications before the Board that did not propose fragmentation of an existing bargaining unit resulted in the certification of the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for a new educational support group embracing approximately 90 employees engaged in instruction in school or out-of-school programs. The other two applications were pending at the end of the year.

13. In one of the cases pending, a representation vote, taken on the Board's direction following a hearing, showed that a majority of the employees who voted, but less than a majority of all eligible employees in the proposed bargaining unit, supported the applicant organization, the first occurrence of such a situation under the administration of the Act. Because the Act does not give specific direction in this situation and because the Board thought the point at issue too important to decide without hearing the representations of the parties on it, a further hearing was planned.²

14. As a result of the transfer of the Fisheries Research Board to Part I of Schedule A to the Act,³ approximately 700 employees in seven Fisheries Research Board bargaining units were integrated in existing bargaining units in respect of which the Treasury Board represents the employer. At the end of the year under review, with the transfer of the Fisheries Research Board, there remained 108 effective bargaining units.⁴

REVOCATION OF CERTIFICATION

15. No application for revocation of certification was filed during the year. The Board's decision is pending in one application filed and heard the previous year.

¹The remaining application was withdrawn after the end of the year under review. For an explanation of the Board's decision in the *Heating, Power and Stationary Plant Operation Case*, see para. 70. The Board's decision in another case, involving pilots of fixed-wing and helicopter aircraft, is dealt with in paras. 69, 71, 73 and 74.

²After a further hearing a majority of the members of the Board concluded that, on the evidence before them, they were not satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent. The application was accordingly dismissed.

³Described in para. 4 above.

⁴Periodically up-dated statistics on employees in the various bargaining units are not available to the Board and the Board does not have authority under the Act to require such information. If there had been no change since certification of the bargaining agents for the various bargaining units the number of employees in the 108 units would total approximately 198,000.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ACCREDITATION ET UNITÉS DE NÉGOCIATION HABILES À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

12. Lors de l'année qui fait l'objet du présent rapport, la Commission a étudié onze demandes d'accréditation, dont huit formulées l'année précédente. Huit des onze demandes proposaient la formation d'unités de négociation qui aurait nécessité la fragmentation d'unités de négociation existantes. Dans quatre des huit demandes on invoquait les différences dans les occupations. Dans les quatre autres, qui avaient toutes trait à des employés de l'unité de négociation existante: chauffage, force motrice et opération de machines fixes, on proposait une unité distincte fondée selon le ministère employeur et l'endroit de travail. Sept des huit demandes «de fragmentation» venaient d'organismes qui n'étaient pas des agents négociateurs accrédités, selon la Loi, à l'égard d'un groupe quelconque. La Commission a rejeté six des huit demandes et une a été retirée.¹ Une des trois demandes qui ne proposaient pas la fragmentation de l'unité de négociation existante a eu comme conséquence l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur pour un nouveau groupe de soutien de l'enseignement groupant environ 90 employés participant à l'enseignement de programmes scolaires ou parascolaires. Les deux autres demandes n'étaient pas encore réglées à la fin de l'année.

13. Dans une des affaires en instance, un scrutin de représentation tenu sur l'ordre de la Commission à la suite d'une audience a démontré que la majorité des employés qui avaient voté, mais non la majorité de tous les employés ayant droit de vote de l'unité de négociation proposée, a appuyé l'association requérante; c'était la première fois qu'une telle situation se présentait depuis l'existence de la Loi. Parce que la Loi ne prévoit pas expressément cette situation et parce que la Commission a considéré le point en litige trop important pour être tranché sans entendre les observations des parties à cet égard, on a décidé de tenir une autre audience.²

14. Par suite du transfert de l'Office des recherches sur les pêcheries de la Partie II à la Partie I de l'Annexe A de la Loi,³ environ 700 employés répartis dans sept unités de négociation de l'Office des recherches sur les pêcheries ont été intégrés dans des unités de négociation existantes à l'égard desquelles le Conseil de Trésor représente l'employeur. A la fin de l'année qui fait l'objet du présent rapport, et compte tenu du transfert des unités de l'Office, il y avait 108 unités de négociation.⁴

ANNULATION DE L'ACCREDITATION

15. La Commission n'a reçu aucune demande d'annulation d'accréditation au cours de l'année à l'étude. Cependant, il y a encore une affaire en instance, portant sur une demande produite et entendue l'année précédente.

¹La dernière demande a été retirée après la fin de l'année à l'étude. Pour une explication de la décision de la Commission dans l'affaire *Chauffage, force motrice et opération de machines fixes*, voir le paragraphe 70. On trouvera aussi aux paragraphes 69, 71, 73 et 74 un exposé de la décision rendue par la Commission dans une autre affaire mettant en cause les pilotes d'avion à voilure fixe et les pilotes d'hélicoptère.

²Après une autre audience, la majorité des membres de la Commission a conclu que, sur la foi des éléments de preuve produits, ils n'étaient pas convaincus que la majorité des employés de l'unité de négociation voulait que la requérante les représente à titre d'agent négociateur. en conséquence la demande a été rejetée.

³Voir le paragraphe 4 ci-haut.

⁴La Commission ne possède pas de données mises à jour périodiquement sur le nombre d'employés des différentes unités de négociation et la Loi ne lui reconnaît pas l'autorité nécessaire pour exiger de tels renseignements. S'il ne s'est pas produit de modifications depuis l'accréditation des agents négociateurs pour les différentes unités de négociation, le nombre d'employés des 108 unités serait d'environ 198,000.

MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL DESIGNATIONS IN THE COURSE OF THE CERTIFICATION PROCESS

16. In the course of the certification process there were no further exclusions from bargaining units of persons serving in a managerial or confidential capacity.

POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

17. The process of updating managerial or confidential exclusion lists by the employer added considerably to the work load of the Board and its staff. During the year, employer representatives submitted 483 updating lists, each consisting of one or more persons, relating to 70 bargaining units. In 48 instances, after objection had been raised by the bargaining agent concerned, an examiner was appointed to inquire into the duties and responsibilities of one or more persons proposed for designation. Not infrequently in the course of his inquiry an examiner—an officer of the Board—is instrumental in bringing the parties to full agreement or to a reduction in the number of designations in contention. Such agreement or reduction may result from an employer withdrawing designations, the bargaining agent withdrawing its objection to certain designations, or a combination of the two. However, the basic function of an examiner is fact finding rather than conciliating, and a substantial proportion of bargaining agent objections to employer designations tend to remain for determination by the Board. It is hoped that as the Board, in its decisions on these cases, sets out principles to be applied, the parties themselves will increasingly be able to reach agreement on designations. The Board's experience in a number of cases over the past year gives good ground for such a hope.

DISPUTE PROCESS SPECIFICATION

18. The bargaining agent for the one bargaining unit (educational support) for which certification was granted during the year specified referral to arbitration as the process for resolution of any dispute involving that unit. Three alterations in the dispute resolution process were made during the year. In two cases, the specification was altered from referral to arbitration to referral to a conciliation board (communications group of the administrative support category and education group of the scientific and professional category). In each case, the Public Service Alliance of Canada was the bargaining agent and the Treasury Board represented the employer. In the third case, the Research Council Employees' Association altered the specification for the communications group, National Research Council, from referral to a conciliation board to referral to arbitration.

19. At the end of the year, referral to arbitration was the dispute resolution process for 95 bargaining units and referral to a conciliation board the process for 13 bargaining units.⁵

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

20. Section 79 of the Act provides for the designation of employees whose duties are considered necessary to the safety or security of the public and section 101(1)(c) prohibits such employees from participating in a strike at any time. These provisions apply only to employees in bargaining units in respect of which the bargaining agent has specified referral to a conciliation board as the method for resolution of disputes. Lists of designated

⁵The differences between these numbers and the corresponding numbers in the Board's last annual report reflect the transfer of the Fisheries Research Board (see para. 14) as well as the changes reported in the preceding paragraph.

DÉSIGNATION, AU COURS DE LA PROCÉDURE D'ACCREDITATION, DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

16. Au cours de la procédure d'accréditation, aucune autre personne n'a été exclue d'une unité de négociation pour le motif qu'elle est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

DÉSIGNATION, POSTÉRIEUREMENT À L'ACCREDITATION, DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

17. La mise à jour par l'employeur des listes des personnes exclues parce que préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles a augmenté considérablement le travail de la Commission et de son personnel. Au cours de l'année de référence, les représentants de l'employeur ont produit 483 listes visant 70 unités de négociation; chaque liste était mise à jour et contenait le nom d'une personne ou plus. Dans 48 cas, après que l'agent négociateur en cause eut opposé une exception, un examinateur a été chargé de faire enquête sur les fonctions et responsabilités d'une personne ou plus dont la désignation était proposée. Il n'est pas rare que pendant son enquête l'examineur (un agent de la Commission) amène les parties à régler le litige ou à réduire le nombre de noms de personnes dont la désignation est contestée. Un tel résultat peut être atteint soit lorsque l'employeur raye des noms des listes de personnes désignées, soit lorsque l'agent négociateur retire son opposition à certaines désignations, soit à la suite d'une combinaison de ces deux facteurs. Cependant, le rôle principal de l'examineur est de trouver des faits plutôt que d'agir comme conciliateur et la Commission doit statuer sur une bonne partie des exceptions formées par l'agent négociateur en ce qui concerne les désignations proposées par l'employeur. La Commission espère que les parties elles-mêmes appliqueront le principe que la Commission établit dans ses décisions et ainsi parviendront plus facilement, avec le temps, à s'entendre sur les désignations. Le résultat obtenu par la Commission dans un certain nombre d'affaires au cours de l'année passée permet une telle espérance.

SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS

18. L'agent négociateur d'une des unités de négociation (soutien de l'enseignement) pour laquelle l'accréditation avait été accordée au cours de l'année, a spécifié le renvoi à l'arbitrage comme méthode de règlement des différends qui pourraient survenir dans cette unité. À trois occasions pendant l'année à l'étude, on a changé de méthode de règlement des différends. Dans deux cas, on a spécifié que la méthode de règlement des différends ne serait plus le recours à un bureau de conciliation mais qu'on choisissait dorénavant le recours à un Tribunal d'arbitrage (groupe des communications, Catégories du soutien administratif, et groupe de l'enseignement, Catégorie scientifique et professionnelle). Dans les deux cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada était l'agent négociateur et le Conseil du Trésor représentait l'employeur. Dans le troisième cas, l'Association des employés du Conseil de recherches a fait consigner un changement de méthode de règlement des différends applicable au groupe de la communication, du Conseil national de recherches; on n'aurait plus recours à un bureau de conciliation, mais à l'arbitrage.

19. À la fin de l'année qui fait l'objet du présent rapport, 95 unités de négociation avaient choisi le recours à l'arbitrage comme méthode de règlement des différends et 13 avaient choisi le recours à un bureau de conciliation.⁵

DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

20. L'article 79 de la Loi prévoit la désignation des employés dont les fonctions sont des fonctions dont l'exercice est considéré nécessaire dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public et l'article 101(1)c) interdit à ces employés de participer à une grève. Ces dispositions relatives à la désignation visent seulement les employés des unités de

⁵La différence entre ces chiffres et les chiffres correspondants du dernier rapport annuel reflète le transfert de l'Office des recherches sur les pêcheries (voir paragraphe 14) de même que les changements mentionnés dans le paragraphe précédent.

employees are established either by agreement between the parties or, when the bargaining agent has raised objection to the employer's proposals, by a determination of the Board.

21. During the year, the employer submitted four proposed lists of designated employees. In two cases, the proposals were agreed to by the bargaining agent and in two cases the bargaining agent objected to the proposed list. Final determinations in the latter two cases were pending at year's end.

COMPLAINTS, AND REQUESTS FOR REMEDIAL ORDERS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

22. The Board is pleased to report a substantial reduction in the number of complaints filed during the year. Only nine complaints were received compared to 65 the previous year. Twelve complaints carried over from the previous year. All 21 complaints alleged improper action by the employer.

23. The complaints might be broken down by subject matter as follows:

	Filed in 1970-71	Carried over from 1969-70
Alleged violation of section 51 of the Act — non observance of a term or condition of employment in force when notice to bargain was given	1	8 ⁶
Alleged violation of section 56 of the Act — failure to implement a provision of a collective agreement within the required period	0	2
Complaints under section 20 of the Act alleging		
(a) non observance of a prohibition contained in section 8 of the Act	5	0
(b) failure to give effect to a provision of an arbitral award	0	1
(c) failure to give effect to a decision of an adjudicator	0	1
(d) failure to comply with a regulation respecting grievances	3	0

24. Of the 21 complaints (including the twelve carried over) before the Board, six were withdrawn by the complainant and two were terminated after the issues that had given rise to the complaint were resolved by the parties. In several of the cases withdrawn or terminated, an officer of the Board had been appointed to assist the parties to resolve the matter at issue. Eight complaints were dismissed by the Board and the remaining five of the 22 were pending at year's end. It is noted that, in all eight cases that were disposed of by a decision, the decision was for dismissal, a contrast with the previous year in which the employer was found at fault in 13 of 14 decisions given. Six of the eight complaints dismissed by the Board related to the same basic issue. They were the six "medicare cases", which are referred to in the footnote on this page and discussed in paragraphs 82 and 83.

25. In four instances during the year under review a bargaining agent appeared to be of the opinion that the remedy available by way of a complaint under section 20 was either

⁶This number includes the six "medicare cases" discussed in para. 82.

négociation dont l'agent négociateur a choisi le recours à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends. Les listes des employés désignés sont établies soit à la suite d'un accord entre les parties, ou, lorsque l'agent négociateur s'oppose aux propositions de l'employeur, par une décision de la Commission.

21. Au cours de l'année considérée, l'employeur a proposé quatre listes d'employés désignés. L'agent négociateur a accepté deux de ces listes et a opposé une exception aux deux autres. A la fin de l'année, la Commission n'avait pas encore statué sur ces deux dernières affaires.

PLAINTES ET DEMANDES D'ORDONNANCE RÉPARATRICE PRODUITES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

22. La Commission est heureuse de signaler qu'il y a eu une baisse considérable du nombre de plaintes produites au cours de l'année: neuf, à comparer aux 65 de l'année précédente. Douze plaintes ont été reportées de l'année précédente. Dans les 21 plaintes on alléguait que l'employeur avait posé des gestes non réglementaires.

23. On peut ventiler les plaintes selon leurs sujets comme il suit:

	Plaintes produites en 1970-1971	Plaintes reportées de 1969-1970
Violation alléguée de l'article 51 de la Loi — défaut de respecter une condition d'emploi en vigueur lorsque l'avis de négocier a été donné	1	8 ⁶
Violation alléguée de l'article 56 de la Loi — défaut de mettre en œuvre une disposition d'une convention collective dans le délai imparti	0	2
Plaintes formulées en vertu de l'article 20 de la Loi alléguant:		
a) l'inobservation d'une interdiction contenue à l'article 8 de la Loi	5	0
b) le défaut de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale	0	1
c) le défaut de donner effet à une décision d'un arbitre	0	1
d) le défaut de se conformer à un règlement relatif aux griefs	3	0

24. Les plaignants ont retiré six des 21 plaintes produites à la Commission (dont les douze reportées de l'année précédente), et dans le cas de deux plaintes les procédures ont pris fin après que les parties eurent réglé les questions litigieuses qui étaient à l'origine des plaintes. Dans plusieurs des affaires retirées ou terminées, un agent de la Commission avait été chargé d'aider les parties à trouver une solution aux problèmes. La Commission a rejeté huit plaintes et les cinq autres étaient encore en instance à la fin de l'année. Remarquons que dans les huit cas tranchés par la Commission, celle-ci a décidé de rejeter les plaintes, ce qui fait contraste avec les décisions qu'elle avait rendues l'année précédente, où dans 13 des 14 décisions rendues elle avait trouvé l'employeur en tort. Six des huit plaintes rejetées par la Commission portaient fondamentalement sur le même point litigieux. Il s'agit des six «affaires relatives à l'assurance-maladie» mentionnées dans la note au bas de la page et discutées aux paragraphes 82 et 83.

25. Dans quatre cas étudiés au cours de l'année considérée, l'agent négociateur a semblé d'avis que le recours offert par voie de plainte produite en vertu de l'article 20 était

⁶Ce nombre comprend les six «affaires se rapportant à l'assurance-maladie» discutées au paragraphe 82.

inadequate or inappropriate and proceeded to seek a remedial order under section 18. Section 18 reads:

The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with the provisions of this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

26. In three of the instances in which a remedial order was sought the applicant filed a parallel complaint under section 20 alleging violation of section 8 of the Act. In each case, both the complaint under section 20 and the request for an order under section 18 were scheduled for hearing at the same time. In one case, in which the applicant alleged that employees had been unlawfully locked out at certain locations by the employer as a means of compelling the employees to refrain from exercising their lawful right to strike, the applicant withdrew its request for an order under section 18 when it found the Board prepared to entertain the section 20 complaint. The request was ultimately dismissed and the considerations underlying the Board's decision are given in paragraph 89.

27. In a similar manner, in the two other instances involving duplication, the section 20 complaint was withdrawn. In these two instances and in one other, the request for an order under section 18 represented the responses of three different bargaining agents to the same action by the employer. The employer's action in question was a notice that all the employer's designations of managerial and confidential exclusions, including outstanding cases in which the designations had been challenged by the bargaining agent and were before the Board for determination, would be regarded by the employer as exclusions from the bargaining units concerned immediately upon their being "designated" by the employer, but subject to such determination as the Board might subsequently reach. The three cases were heard by the Board at the same time and decision was pending at year's end.

STRIKE DECLARATION

28. Under section 103 of the Act, where the employer alleges that an employee organization has declared or authorized a strike which involves or would involve the participation of an employee in a strike in contravention of the strike prohibition provisions of the Act (section 101), the employer may ask the Board to declare "that the strike is or would be unlawful". In the three years previous to the year under review there were ten requests for a declaration under section 103, one in 1967-68, nine in 1968-69,⁷ and none in 1969-70. In the year under review, the Board received four such requests. All four cases were heard during the year. The Board's decision in one case is explained in paragraphs 85-88. Its decisions in two other cases were pending at the end of the year and in the fourth case a further hearing was scheduled for early in the next fiscal year.

CONSENT TO PROSECUTE

29. Two applications for consent to prosecute⁸ were made by the employer. Both involved an alleged unlawful strike. In one case, the employer sought consent to prosecute two

⁷All nine requests, in which different locals of the Letter Carriers' Union of Canada were named as respondents, were withdrawn by the employer prior to hearing.

⁸As pointed out in the *First Annual Report*, a person may be prosecuted for failure to observe the unfair practice prohibitions of the Act, for engaging in an unlawful strike, or for counselling or procuring the declaration or authorization of an unlawful strike and an employee organization may be prosecuted for declaring or authorizing an unlawful strike. No prosecution for any of these offences may be instituted except with the consent of the Board.

inadéquat ou inapproprié et a cherché à obtenir l'émission d'une ordonnance réparatrice en exécution de l'article 18. Celui-ci se lit comme il suit :

La Commission applique la présente Loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou impose ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente Loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances qui exigent l'observation des dispositions de la présente Loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente Loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.

26. Dans trois des cas où l'on cherchait à obtenir l'émission d'une ordonnance réparatrice, le requérant a produit en même temps une autre plainte en vertu de l'article 20 où il alléguait une violation de l'article 8 de la Loi. Dans chaque cas, la plainte produite en vertu de l'article 20 et la demande d'émission d'ordonnance formulée en vertu de l'article 18 ont été mises au rôle pour être entendues en même temps. Dans un cas, où le requérant alléguait que l'employeur avait décrété un lock-out illégal à l'égard de ses employés à certains endroits de travail pour les forcer de s'abstenir d'exercer leur droit légal de faire la grève, le requérant a retiré sa demande d'émission d'ordonnance, formulée en vertu de l'article 18, lorsqu'il s'est rendu compte que la Commission était disposée à connaître de la plainte produite en vertu de l'article 20. La Commission a par la suite rejeté la demande. (On trouvera au paragraphe 89 les raisons qui ont motivé la décision de la Commission).

27. De même, dans deux autres affaires qui avaient trait au même problème, la plainte produite en vertu de l'article 20 a été retirée. Dans ces deux affaires et dans une autre, la demande d'émission d'ordonnance en vertu de l'article 18 constituait la réplique de trois agents négociateurs distincts au même geste posé par l'employeur. Le geste en question de l'employeur était un avis à l'effet qu'il considérait exclus, dès qu'il les désignait, tous les employés proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, y compris ceux dont la désignation devait faire l'objet d'une décision de la Commission parce que l'agent négociateur opposait une exception à la désignation, qui serait alors en suspens, mais sous réserve de la décision que la Commission pourrait rendre par la suite. La Commission a entendu les trois affaires en même temps et la décision n'était pas encore rendue à la fin de l'année considérée.

DECLARATION RELATIVE A UNE GREVE

28. Aux termes de l'article 103 de la Loi, lorsque l'employeur prétend qu'une association d'employés a déclaré ou autorisé une grève qui implique ou impliquerait la participation d'employés à la grève en contravention des dispositions de la Loi relatives à l'interdiction de grève (article 101), l'employeur peut demander à la Commission de déclarer « que la grève est ou serait illégale ». Durant les trois années précédant l'année qui fait l'objet du présent rapport, l'employeur a formulé dix demandes de déclaration d'illégalité de grève en exécution de l'article 103; une en 1967-1968, neuf en 1968-1969⁷ et aucune en 1969-1970. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu quatre demandes de ce genre, toutes entendues cette même année. On trouvera aux paragraphes 85 à 88 les raisons motivant la décision que la Commission a rendue dans une de ces affaires. Les décisions n'étaient pas encore rendues à la fin de l'année dans deux autres affaires et une autre audience était prévue au début de l'année financière suivante pour la quatrième affaire.

AUTORISATION DE POURSUIVRE

29. L'employeur a produit deux demandes d'autorisation de poursuivre.⁸ Les deux portaient sur une alléguée grève illégale. Dans un cas, l'employeur demandait la permission

⁷ L'employeur a retiré avant la tenue de l'audience les neuf demandes, dans lesquelles différentes sections syndicales locales de l'Union des facteurs du Canada étaient désignées partie défenderesse.

⁸ Il est dit ceci dans le premier rapport annuel :

Une personne peut faire l'objet de poursuites pour n'avoir pas respecté les interdictions prévues par la Loi en matière de pratique déloyale, pour avoir participé à une grève illégale ou encore pour avoir recommandé ou provoqué la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale, et une association d'employés peut être poursuivie, quant à elle, pour avoir déclaré ou autorisé une grève illégale, mais aucune poursuite ne peut être intentée à l'égard de l'une de ces infractions sans le consentement de la Commission.

branches of a component of the bargaining agent along with certain officers or representatives of the two branches. On request of the parties, a hearing of the case was postponed indefinitely.⁹ The second case involved a component of a bargaining agent alleged to have authorized an unlawful strike and a union officer alleged to have "counselled or procured" the participation of employees in a strike. The case had not yet been heard at year's end¹⁰.

EXTENSION OF PERIOD FOR IMPLEMENTING COLLECTIVE AGREEMENT OR ARBITRAL AWARD

30. There were no applications under section 56 of the Act to extend the period for implementation of a collective agreement.

31. There were three applications by the employer under section 74 to extend the 90-day period within which an arbitral award is to be implemented. One application was subsequently withdrawn on agreement of the parties. In another application, involving two bargaining units (general labour and trades, supervisory and non-supervisory units) an extension was granted in view of a reference back to the Arbitration Tribunal by the bargaining agent under section 75 of the Act.¹¹ Similarly in the third application, also involving two bargaining units (firefighters, supervisory and non-supervisory units) an extension was granted on consent of the bargaining agent in recognition of a reference to the Board under section 23 of the Act of a question of law or jurisdiction arising in connection with an arbitral award.

QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

32. There were seven references during the year on questions of law or jurisdiction under section 23 and three such references carried over from the previous year. Four references were disposed of during the year, two by decision of the Board (see paragraphs 90-92), and two by withdrawal on leave of the Board. Of the remaining six references, the Board's decision was pending in three cases and in three others a hearing had not yet been held at year's end.

⁹The application was withdrawn in April, 1971, at the request of the employer and by leave of the Board.

¹⁰The case was heard in May, 1971. At the outset of the hearing, on the request of the applicant, the Board authorized withdrawal of the application so far as it related to the component of the bargaining agent. Consent to institute prosecution against the union officer was granted by majority decision of the Board. In subsequent prosecution, the union officer pleaded guilty and was fined \$75.

¹¹Section 75 provides that, where it appears to either party that the Tribunal has failed to deal with a matter referred to it, either may refer the matter back to the Tribunal.

de poursuivre deux succursales d'un élément de l'agent négociateur de même que certains représentants ou agents des deux succursales. A la demande des parties, une audition de l'affaire a été remise indéfiniment.⁹ La deuxième affaire mettait en cause un élément de l'agent négociateur accusé d'avoir autorisé une grève illégale et un représentant syndical accusé d'avoir «recommandé ou provoqué» la participation des employés à une grève. L'affaire n'avait pas encore été entendue à la fin de l'année.¹⁰

PROLONGATION DE DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE OU D'UNE DÉCISION ARBITRALE

30. Il n'y a pas eu de demande de prolongation de délai de mise en oeuvre d'une convention collective en application de l'article 56 de la Loi.

31. L'employeur a produit trois demandes, en application de l'article 74, visant à prolonger le délai de 90 jours imparti pour la mise en oeuvre d'une décision arbitrale. Par la suite il a retiré une de ces demandes avec le consentement de l'autre partie. Dans une autre demande, mettant en cause deux unités de négociation (manœuvres et hommes de métier, unité des surveillants et unité des non-surveillants), la Commission a accordé une prolongation de délai pour permettre à l'agent négociateur de renvoyer la question au Tribunal d'arbitrage en exécution de l'article 75 de la Loi.¹¹ De même, à l'égard de la troisième demande, qui mettait aussi en cause deux unités de négociation (pompiers, unité des surveillants et unité des non-surveillants), la Commission, avec l'accord de l'agent négociateur, a accordé une prolongation en reconnaissance d'un renvoi à la Commission, en vertu de l'article 23 de la Loi, d'une question de droit ou de compétence en rapport avec une décision arbitrale.

QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

32. Au cours de l'année considérée il y a eu sept renvois concernant des questions de droit ou de compétence prévues par l'article 23, et trois de ces renvois étaient reportés de l'année précédente. Quatre des affaires renvoyées ont été réglées au cours de l'année, deux par suite d'une décision de la Commission (voir les paragraphes 90 à 92) et deux à la suite du retrait du renvoi (retrait autorisé par la Commission). En ce qui concerne les six autres, la Commission n'avait pas encore rendu de décision dans trois cas et aucune audience n'avait encore été tenue dans les trois autres à la fin de l'année.

⁹ L'employeur a retiré sa demande en avril 1971 avec le consentement de la Commission.

¹⁰ L'audition de l'affaire a eu lieu en mai 1971. Dès le début, la Commission a autorisé le requérant à retirer sa demande en autant que celle-ci s'appliquait à l'élément de l'agent négociateur. Une décision de la majorité des membres de la Commission autorisait l'employeur à poursuivre les représentants syndicaux. Dans une poursuite ultérieure, le représentant syndical plaida coupable et se vit imposer une amende de \$75.

¹¹ L'article 75 stipule que, lorsqu'il apparaît à l'une ou l'autre des parties que le Tribunal d'arbitrage n'a pas réussi à régler une question faisant l'objet d'un différend, l'autre peut renvoyer de nouveau la question au Tribunal d'arbitrage.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

GENERAL

33. Conciliators, mediators and conciliation boards perform one common basic function, that of mediating between the parties on issues in dispute and assisting them to reach agreement. A conciliation board, in accordance with section 86 of the Act, has the further function of submitting to the Chairman of the Public Service Staff Relations Board a report containing its findings and recommendations which is released to the parties concerned and which the Chairman may cause to be published in such manner as he sees fit.

34. Essentially, there is no difference between conciliators and mediators in the function they perform. In fact, the written terms of reference from the Chairman are usually the same for each — “to confer with the parties and endeavour to assist them in reaching agreement”. The language comes from section 52 of the Act which provides for the appointment of conciliators. Not infrequently, a person appointed as a conciliator in one dispute will be appointed as a mediator in another. The difference between conciliators and mediators generally lies in the circumstances surrounding their appointment. The appointment of a conciliator can only be initiated by a written request from either party in accordance with section 52 of the Act and, generally speaking, precedes the request for a conciliation board or reference to arbitration.

35. The circumstances leading to the appointment of a mediator, on the other hand, generally have the common characteristic of being initiated or sponsored by the Chairman, the Vice-Chairman or the Secretary. Such a sponsorship will usually be based upon some recognition or appreciation that mediatory efforts stand some chance of resolving an impasse and that, although neither has formally requested it, both parties would welcome, or might be induced to accept, the services of a mediator. For example, informal conversation with the two parties following a request for arbitration or a conciliation board or even after a conciliation board has reported may reveal a willingness to reconsider positions, coupled with a reluctance on the part of each party to make the first move. The public will tend to hear more often about the use of a mediator in a last ditch effort to avert a strike or in efforts to settle a strike after it has begun.

36. A further difference marking the appointment of a mediator flows from the fact that the Chairman has no authority to impose a mediator on the parties. The authority and procedure for appointment of a conciliator are set out in section 52 of the Act, under which either party may seek the assistance of a conciliator who may thereupon be appointed by the Chairman. But before a mediator can be appointed both parties must be consulted and give their consent. Because of this dependency on the consent of the parties it is generally politic to clear with both parties the acceptability of one or more possible mediators.

37. In administering the dispute resolution function under his jurisdiction, the Chairman depends heavily on the Vice-Chairman and the Secretary of the Board to keep in touch with bargaining agents and employer in the crucial stages of negotiations and to smooth the way, and arrange for, third party assistance in the form of a conciliator, a mediator, an arbitration tribunal or a conciliation board¹.

¹ Once constituted and provided with terms of reference, arbitration tribunals and conciliation boards operate independently under authority vested in them by the Act. An arbitration tribunal's terms of reference consist of the terms and conditions of employment the parties have submitted for arbitration. A conciliation board's terms of reference come from the Chairman of the Public Service Staff Relations Board.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GÉNÉRALITÉS

33. Les conciliateurs, les médiateurs et les bureaux de conciliation remplissent une même fonction de base: s'entremettre auprès des parties et les aider à se mettre d'accord sur des questions en litige. Un bureau de conciliation, selon l'article 86 de la Loi, a en outre pour fonction de communiquer au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique un rapport contenant ses constatations et ses recommandations; celui-ci en remet des exemplaires aux parties en cause et peut le rendre public de la manière qu'il juge appropriée.

34. Les médiateurs et les conciliateurs accomplissent essentiellement les mêmes fonctions. En fait, ils reçoivent généralement le même mandat du président — «conférer avec les parties et s'efforcer de les aider à se mettre d'accord». C'est le texte même de l'article 52 de la Loi, article qui prévoit la nomination des conciliateurs. Il n'est pas rare qu'une personne nommée conciliateur dans un différend soit nommée médiateur dans un autre. La différence entre un conciliateur et un médiateur vient généralement des circonstances entourant leur nomination. La nomination d'un conciliateur ne peut être faite qu'à la suite d'une demande écrite présentée par une des parties conformément à l'article 52 de la Loi et, ordinairement, précède la demande d'établissement d'un bureau de conciliation ou d'un renvoi à l'arbitrage.

35. D'autre part, les circonstances menant à la nomination d'un médiateur ont généralement ceci de commun qu'elles découlent d'une initiative du président, du vice-président ou du secrétaire ou qu'elles font suite à leurs recommandations. Une recommandation de ce genre sera ordinairement fondée sur le fait que l'on reconnaît ou se rend compte que les efforts d'un médiateur ont des chances de résoudre l'impasse et que, bien qu'aucune des parties n'ait officiellement demandé les services d'un médiateur, les deux parties les accepteraient, ou pourraient être incitées à les accepter. Par exemple, des conversations dépourvues de formalisme, tenues avec les deux parties à la suite d'une demande d'arbitrage ou d'établissement d'un bureau de conciliation, ou même après la réception du rapport du bureau de conciliation, peuvent indiquer le désir de reconsidérer les positions respectives de même qu'une hésitation de la part de chaque partie pour faire le premier pas. Plus souvent qu'autrement, le public entend parler de l'utilisation d'un médiateur dans un ultime effort pour éviter une grève ou pour faire cesser une grève qui est déjà en cours.

36. Une autre différence, en ce qui concerne la nomination d'un médiateur, vient du fait que le président n'a pas le pouvoir d'imposer un médiateur aux parties. Les procédures et le pouvoir de nomination d'un conciliateur sont énoncés à l'article 52 de la Loi, qui permet à chacune des parties de demander l'aide d'un conciliateur qui peut alors être nommé par le président. Mais avant de nommer un médiateur, le président doit consulter les deux parties et obtenir leur accord. Cette dépendance sur l'accord des parties oblige le président à s'assurer que les parties sont disposées à accepter un des médiateurs possibles avant de le nommer.

37. En ce qui concerne l'exercice de la fonction qui consiste à régler les différends et qui relève de sa compétence, le président compte beaucoup sur le vice-président et le secrétaire de la Commission pour rester en contact avec les négociateurs et l'employeur aux étapes décisives des négociations et pour préparer la voie à une troisième partie, qui est le conciliateur, le médiateur, le tribunal d'arbitrage ou le bureau de conciliation¹.

¹ Une fois constitués et mandatés, les tribunaux d'arbitrage et les bureaux de conciliation fonctionnent d'une manière indépendante, en vertu du pouvoir qui leur est accordé par la Loi. Le mandat d'un tribunal d'arbitrage se limite aux conditions d'emploi que les parties ont proposées à l'arbitrage. Le mandat d'un bureau de conciliation est établi par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

CONCILIATORS AND MEDIATORS

38. During the period under review, the assistance of a conciliator was given in five instances involving seven bargaining units. Settlement resulted in all but one instance, that of a dispute involving non-supervisory employees in the printing operations group, which was subsequently settled during conciliation board proceedings. In four instances the request for a conciliator came from the bargaining agent and in one from the employer.

39. The assistance of a mediator was provided in four instances, two of them in connection with the same dispute. In the dispute between the Council of Postal Unions and the Treasury Board in the spring and summer of 1970, one mediator was appointed to assist the parties after they were unable to reach settlement on the basis of a conciliation board report. The second mediator was appointed after commencement of a series of rotating strikes and ultimately succeeded in bringing the parties to agreement. A mediator assisted the ship's pilots and the Treasury Board to resolve their impasse in the summer of 1970. In the fourth instance, involving supervisory and non-supervisory units within the general labour and trades group, the mediator had been appointed following a request for arbitration by the bargaining agent. When he was unable to bring the parties to agreement the dispute was settled in the arbitration process.

40. Eight persons served as conciliators or mediators: Mrs. Frances Bairstow, Montreal; Dr. A.W.R. Carrothers, Calgary; Professor Paul Dell'Aniello, Montreal; Dr. Louis Fine, Toronto; Emile Gosselin,² Montreal; Judge Nathan Green, Halifax; Noel A. Hall, Vancouver; and Thomas C. O'Connor, Toronto. Mr. O'Connor served once as a conciliator and once as a mediator. Each of the others served only once in the year under review.

CONCILIATION BOARDS

41. Three requests for a conciliation board were received during the year and the proceedings of one conciliation board appointed towards the end of the previous year were carried over. One request was postponed following the appointment of a conciliator, then revoked when settlement was reached. One board was successful in bringing the parties to agreement. In two instances the Board was unable to conciliate the dispute and strike action was taken by the bargaining agent. The rotating strikes of the postal employees have already been referred to in paragraph 39. The other strike, involving dockyard employees on the east coast in the winter of 1971, was settled by the parties after one week.

²Mr. Gosselin served as a conciliator shortly before his appointment to the Board. See para. 7.

LES CONCILIEATEURS ET LES MÉDIATEURS

38. Au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport, des conciliateurs ont agi dans cinq affaires mettant en cause sept unités de négociation. Un règlement est intervenu dans toutes les affaires sauf une, qui mettait en cause des employés non-surveillants du groupe des services d'imprimerie, affaire qui par la suite a été réglée pendant les séances du bureau de conciliation. Dans quatre cas la demande de conciliateur est venue de l'agent négociateur et dans un cas elle est venue de l'employeur.

39. Les médiateurs ont apporté leur aide à la solution de quatre affaires, dont deux avaient trait au même litige. Dans le différend mettant en cause le Conseil des Unions des Postes et le Conseil du Trésor au printemps et à l'été de 1970, un médiateur a été nommé pour aider les parties après qu'elles se furent reconnues incapables d'en venir à une entente en se fondant sur le rapport du bureau de conciliation. La nomination du deuxième médiateur est survenue après le début d'une série de grèves tournantes et a finalement aidé les parties à se mettre d'accord. Un médiateur a aidé les pilotes de navire et le Conseil du Trésor à résoudre leur impasse à l'été de 1970. Dans la quatrième affaire, qui mettait en cause des unités de surveillants et de non-surveillants du groupe des manœuvres et hommes de métier, le médiateur avait été nommé à la suite d'une demande d'arbitrage présentée par l'agent négociateur. Le médiateur n'ayant pu amener les parties à un accord, le litige a été réglé par arbitrage.

40. Huit personnes ont agi à titre de conciliateurs ou de médiateurs. Ce sont: Mme Frances Bairstow, de Montréal; le Dr A.W.R. Carrothers, de Calgary; le Pr Paul Dell'Aniello, de Montréal; le Dr Louis Fine, de Toronto; M. Emile Gosselin,² de Montréal; le juge Nathan Green, d'Halifax; M. Noël A. Hall, de Vancouver; et M. Thomas C. O'Connor, de Toronto. M. O'Connor a agi une fois à titre de conciliateur et une fois à titre de médiateur. Chacune des autres personnes nommées a occupé sa fonction une seule fois au cours de l'année à l'étude.

BUREAUX DE CONCILIATION

41. Au cours de l'année, le président a reçu trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation et les séances d'un bureau de conciliation établi vers la fin de l'année précédente ont été poursuivies. Une demande a été remise à plus tard après la nomination d'un conciliateur, puis annulée lorsqu'un accord a été conclu. Un bureau a réussi à aider les parties à en venir à un accord. Dans deux cas, le bureau a été incapable de régler le litige et l'agent négociateur a déclenché une grève. On a déjà mentionné au paragraphe 39 les grèves tournantes des employés des Postes. L'autre grève, celle des employés des chantiers navals de la côte est au cours de l'hiver de 1971, a été réglée par les parties au bout d'une semaine.

²M. Gosselin a agi comme conciliateur peu avant sa nomination à la Commission. Voir paragraphe 7.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

42. In the 12-month period from April 1, 1970, to March 31, 1971, there were 14 references to arbitration, a sharp increase over the eight references of the previous fiscal year. As in the previous fiscal year, all references were made by bargaining agents although, under the Act, either party may request arbitration. The bargaining agents and the bargaining units concerned were as follows:

The Professional Institute
of the Public Service of
Canada

- Economics, Sociology
and Statistics
- Mathematics
- Veterinary Science
- Library Science
- Pharmacy
- Chemistry
- Architecture and Town
Planning
- Engineering and Land
Survey
- Home Economics
- Historical Research
- Meteorology
- Computer Systems
Administration

The Public Service Alliance
of Canada

- { General Labour and
Trades, Non-Supervisory
- { General Labour and
Trades, Supervisory
- { General Services, Non-
Supervisory
- { General Services,
Supervisory

43. It will be noted that the two references requested by the Public Service Alliance of Canada each involved two bargaining units, one of non-supervisory and the other of supervisory employees. Two of the references, that involving the general services units and that involving the historical research unit, were withdrawn before the Tribunal met, after the parties concerned had resolved their differences "out of court". Nine references resulted in awards¹ by the Tribunal. In addition an award was issued in mid-April, 1970, in respect of supervisory and non-supervisory firefighters whose request had been referred and heard the previous year.

44. Eight of the 14 requests for arbitration were received within a one-week period in mid-July, 1970. This sudden influx represented about the same number of requests as the total that had been received in the previous three years and posed a considerable problem in composing tribunals and in scheduling tribunal hearings. At that time, there were no alternate chairmen, although the process leading to their appointment had been put in motion some months previously. Seven of the eight requests came from one bargaining agent, the Professional Institute of the Public Service of Canada. Following a meeting called by the Chairman and attended by representatives of the Institute and of the employer, the parties agreed that the request on behalf of the Economics, Sociology and Statistics Group

¹ Three further awards relating to 1970-71 references were issued after the end of the period under review.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

42. Au cours de la période de 12 mois allant du 1^{er} avril 1970 au 31 mars 1971 quatorze affaires ont été renvoyées à l'arbitrage, ce qui constitue un accroissement considérable par rapport au huit affaires renvoyées l'année financière précédente. Comme cela avait été le cas l'année précédente, tous les renvois ont été faits par les agents négociateurs, encore que la Loi permette chacune des parties de demander l'arbitrage. Voici le nom des agents négociateurs et des unités de négociation en cause:

L'institut professionnel du Service public
du Canada

- Économique, sociologie et statistique
- Mathématiques
- Médecine vétérinaire
- Bibliothèque économie
- Pharmacie
- Architecture et urbanisme
- Génie et arpentage
- Sciences domestiques
- Recherche historique
- Météorologie
- Gestion des systèmes d'ordinateurs

Alliance de la Fonction publique du
Canada

- Manœuvres et hommes de métier, unité des non-surveillants
- Manœuvres et hommes de métier, unité des surveillants
- Service divers, unité des non-surveillants
- Services divers, unité des surveillants

43. Les deux renvois demandés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada mettaient en cause deux unités de négociation, à savoir une de non-surveillants et une de surveillants. Dans deux cas, soit celui qui mettait en cause les unités de services divers et celui qui mettait en cause l'unité de la recherche historique, le renvoi a été retiré avant la réunion du Tribunal, après que les parties intéressées eurent réglé leur litige «sans l'intervention du Tribunal». Le Tribunal a rendu des décisions¹ dans le cas des neuf autres renvois. De plus, le Tribunal a rendu à la mi-avril 1970 une décision relativement à une demande de renvoi produite et entendue l'année précédente à l'égard de l'unité des pompiers (surveillants et non-surveillants).

44. Huit des quatorze demandes d'arbitrage ont été reçues en moins d'une semaine à la mi-juillet 1970. Cette avalanche soudaine de demandes, qui représentait à peu près le nombre total de demandes reçues au cours des trois années précédentes, a causé un épineux problème en ce qui a trait à la formation des tribunaux et à l'établissement des horaires d'audition. À cette époque, il n'y avait pas de présidents suppléants, bien qu'on avait entrepris depuis quelques mois déjà des procédures en vue de leur nomination. Sept des huit demandes émanaient du même agent négociateur, à savoir l'Institut professionnel du Service public du Canada. À la suite d'une réunion convoquée par le président et à laquelle assistaient les représentants de l'Institut et de l'employeur, les parties sont convenues que la demande relative à l'unité de l'économique, de la sociologie et de la statistique serait étudiée

¹Le Tribunal a aussi rendu trois autres décisions, après la fin de l'année à l'étude, à l'égard de trois renvois faits en 1970-1971.

be dealt with first, in combination with the request for the Mathematics Group. Subsequently, it was agreed that it would be advantageous to all concerned if the hearings for the remaining seven groups were deferred until after the issuance of the awards for the first two units.

45. The combination of circumstances described above meant that the arbitral process for the eight mid-July references extended over a period of close to seven months even though the awards in the case of the first two groups were issued within three months of the receipt of the request.

46. The Board expects that from now on the time taken in the arbitration process will generally be less than three months, although it recognizes that circumstances similar to those that occurred in July, 1970, might require a period longer than three months.

47. Reference is made in paragraph 9 to the appointment of two alternate chairmen of the Tribunal and to plans for the appointment of additional members to both panels of the Tribunal. The enlargement of the membership of the Tribunal will provide a greater number of alternatives in constituting tribunals in particular disputes and will, hopefully, help in maintaining a reasonable time frame for the arbitration process. It should be noted, however, that other factors can affect the length of the process. Not infrequently, for example, hearing dates are set back to meet the convenience of one or both parties, sometimes to permit further efforts to reach agreement. If these are not completely successful, the outstanding issues remain for arbitration.

48. The increase in references to arbitration was more marked when looked at in terms of successive rounds of bargaining instead of successive fiscal years. Although the second round of bargaining was far from complete at the end of March 1971, it had produced close to three times as many requests for arbitration as had the first round of bargaining – 17 compared to six and, in terms of bargaining units involved, 22² compared to six.

² Each of five requests involved two bargaining units, one of supervisory and one of non-supervisory employees.

en premier lieu, conjointement avec la demande concernant l'unité des mathématiques. Par la suite, les parties sont convenues qu'il serait plus avantageux pour tous les intéressés de remettre les audiences portant sur les sept autres affaires jusqu'à ce que des décisions soient rendues relativement aux deux premières unités.

45. Le concours de circonstances décrit plus haut a eu comme conséquence que la procédure d'arbitrage concernant les huit renvois reçus au milieu de juillet s'est prolongée pendant une période de presque sept mois, et ce même si les décisions relatives aux deux premiers groupes ont été rendues moins de trois mois après la date de la réception de la demande.

46. La Commission aimerait que, désormais, la durée de la procédure d'arbitrage soit, dans l'ensemble, inférieure à trois mois; elle reconnaît cependant que des circonstances du genre des événements qui se sont produits en juillet 1970 nécessitent un délai plus grand.

47. Il est fait mention au paragraphe 9 de la nomination de deux présidents suppléants du Tribunal et aussi de la nomination projetée d'autres membres des deux groupes du Tribunal. L'augmentation du nombre de membres du Tribunal offrira un plus grand choix lors de la constitution des tribunaux chargés de connaître d'un différend en particulier et aidera, espère-t-on, à faire respecter un délai raisonnable pour ce qui est de la procédure d'arbitrage. Il faudrait noter toutefois que d'autres facteurs peuvent influencer la longueur des procédures. Il n'est pas rare par exemple que des dates d'audience soient remises à la demande d'une partie (ou des deux), parfois pour leur permettre de déployer d'autres efforts en vue d'en arriver à une entente. Si ces efforts ne sont pas entièrement couronnés de succès, les questions non réglées doivent être tranchées par voie d'arbitrage.

48. L'augmentation du nombre des renvois à l'arbitrage a été plus marquée si on la considère en terme de séries successives de négociation plutôt qu'en terme d'années financières successives. Bien que la deuxième série de négociations était loin d'être terminée à la fin de mars 1971, elle avait été à l'origine de presque trois fois autant de demandes d'arbitrage que la première série de négociations — 17 (à comparer à 6) et, en terme d'unités de négociation mises en cause, 22² (à comparer à 6).

² Chacune des cinq demandes mettaient en cause deux unités de négociation, une de surveillants et une de non-surveillants.

PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS¹

49. Part IV of the Act provided for both a grievance process and an adjudication system. It gave public servants a statutory right to grieve; it also gave them a statutory right to refer certain grievances to adjudication, i.e. determination by a third party. In this respect the position is different from that in the private sector, where employee rights to grieve and go to arbitration rest on the provisions of the applicable collective agreements, although the law in most Canadian jurisdictions requires that collective agreements include procedures for the final and binding settlement of disputes. In the federal Public Service, however, the effect of Part IV is that the right to grieve and, in appropriate cases, the right to third-party determination have been established by the statute itself, whether or not a collective agreement is in existence.

50. The adjudication system is entirely separate and apart from the determination of interest disputes by the Public Service Arbitration Tribunal under sections 59 to 76 inclusive in Part III of the Act. The Tribunal makes what are known as arbitral awards fixing certain terms and conditions of employment when the parties have failed to agree thereon during their negotiations with a view to making collective agreements, and where arbitration has been chosen by bargaining agents as the avenue whereby such disputes are to be resolved. Such awards are final and binding and may be annexed to or embodied in collective agreements subsequently made. On the other hand, adjudicators have jurisdiction to determine disputes relating to the interpretation or application of agreements and arbitral awards already made, and also disputes relating to major disciplinary penalties.

51. The employee's right under section 90 of the Act to present a grievance arising out of "any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment" and the qualifications of that right were more fully explained in paragraphs 45 and 46 of the *Third Annual Report*. The categories of grievances which may be referred to adjudication were also explained in paragraphs 47 to 50 inclusive.

52. The majority of references to adjudication relate to the interpretation or application of provisions of collective agreements or arbitral awards: 153 of 179 references in the year under review. The proportion has been increasing. It is perhaps natural that interpretation cases should predominate. There are more than 100 collective agreements in the public service, each containing scores of clauses, some of which can give rise to legitimate differences of opinion about their proper construction. In deciding such cases the adjudicators' role is entirely different from that of a conciliator or mediator; adjudicators do not advise or negotiate settlements but render decisions based upon the evidence received and the arguments made by the parties upon points of law and fact. As required by rule 52 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, reasons for decisions are always given in writing.

53. Under section 91 an employee is also given the right to refer to adjudication—with or without the approval of his bargaining agent—any disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. The number of such cases has declined sharply, amounting to only 22 of 179 references in the year under review. In some of these, adjudicators held that they had no jurisdiction. A significant proportion have raised extremely difficult issues, the employees alleging that the action taken was disciplinary, while the employer objected that action was validly taken under the Public Service

¹ Paragraphs 49 to 68 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DE GRIEFS¹

49. La Partie IV de la Loi prescrit une procédure applicable aux griefs et un régime d'arbitrage. Elle accorde aux fonctionnaires le droit statutaire de produire un grief. Elle leur accorde aussi le droit statutaire de renvoyer certains griefs à l'arbitrage, c'est-à-dire de les faire trancher par un tiers. Ce point diffère de la procédure applicable aux griefs dans le secteur privé, où le droit des employés de produire un grief et d'aller en arbitrage repose sur la disposition de la convention collective applicable, bien que la plupart des sphères de compétence au Canada aient une loi qui exige que les conventions collectives comportent des dispositions prévoyant des procédures pour le règlement définitif et obligatoire des différends. Cependant, dans la Fonction publique fédérale, la Partie IV de la Loi a pour effet d'accorder elle-même le droit de produire un grief et, dans les cas pertinents, le droit à une décision par un tiers, qu'il y ait ou non une convention collective en vigueur.

50. Le régime d'arbitrage est complètement séparé et distinct du règlement des conflits d'intérêts dont est chargé le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, aux termes des articles 59 à 76 de la Partie III de la Loi. Le Tribunal rend ce qu'on appelle des décisions arbitrales dans lesquelles il établit certaines conditions d'emploi lorsque les parties n'ont pu en arriver à un accord à leur sujet durant leurs négociations en vue de la conclusion des conventions collectives et lorsque les agents négociateurs ont choisi l'arbitrage comme moyen de régler ces différends. Ces décisions sont définitives et obligatoires et peuvent être incluses ou annexées aux conventions collectives conclues par la suite. D'autre part, les arbitres de griefs ont compétence pour régler les différends portant sur l'interprétation ou l'application de conventions déjà conclues et de décisions arbitrales déjà rendues ainsi que les différends portant sur des sanctions disciplinaires graves.

51. On trouvera aux paragraphes 45 et 46 du *Troisième rapport annuel* (page 39) une explication plus détaillée du droit qu'a l'employé, en vertu de l'article 90 de la Loi, de produire un grief «par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi», et des restrictions imposées à ce droit. On trouvera aussi aux paragraphes 47 à 50 inclusivement (pages 39-41) une liste des catégories de griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage.

52. La plupart (153 sur 179) des affaires renvoyées à l'arbitrage au cours de l'année à l'étude ont porté sur l'interprétation ou l'application de dispositions de conventions collectives ou de décisions arbitrales. Et cette proportion continue d'augmenter. Il n'est peut-être que naturel que les affaires portant sur l'interprétation prédominent. Il y a plus de 100 conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique et chacune d'elles contient d'innombrables clauses dont certaines peuvent prêter à des divergences d'opinions légitimes quant à leur interprétation. Lorsqu'il tranche de telles questions, l'arbitre a un rôle complètement différent de celui d'un conciliateur ou d'un médiateur; les arbitres ne conseillent ni ne négocient de règlement, mais rendent des décisions fondées sur les éléments de preuve produits et sur les arguments présentés par les parties relativement aux points de droit et de fait. Ainsi que l'exige la règle 52 du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, les décisions motivées sont toujours données par écrit.

53. En outre, l'article 91 accorde à l'employé le droit de renvoyer à l'arbitrage — avec ou sans l'approbation de son agent négociateur — les griefs portant sur toute mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une peine pécuniaire. Le nombre de tels renvois a baissé énormément: ils ne constituent plus que 22 des 179 renvois produits au cours de l'année considérée. Les arbitres ont jugé, à l'égard d'un certain nombre de ces renvois, qu'ils n'avaient pas compétence. Une partie considérable de ces affaires ont soulevé des questions extrêmement difficiles, où les employés alléguaient que la mesure prise était de

¹ Les paragraphes 49 à 68 du présent rapport se fondent sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

Employment Act. That Act vests in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by rejection, release or lay-off for reasons related to lack of merit or discontinuance of a function. Adjudicators have repeatedly been called upon to distinguish between that which is in reality disciplinary action and that which is not. If it is shown that disciplinary action was in fact taken, the duty of the adjudicator is to determine whether it was justified and, if so, whether the penalty imposed was appropriate.

54. A third and special category of references is provided for by section 98 of the Act. Either party to a collective agreement or arbitral award may refer to the Chief Adjudicator a dispute where it is sought to enforce an obligation alleged to arise out of the agreement or award, but only if it is not an obligation the enforcement of which may be the subject of an individual employee grievance. There were four of such references during the year under review, as compared with six in the previous year.

55. Rule 55 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure empowers the Chief Adjudicator to grant an enlargement of the time prescribed for presenting or processing a grievance or the time prescribed for referring a grievance to adjudication, but he may do so only upon being satisfied that to do otherwise would cause undue hardship to the employee. This is the sole area in which the Chief Adjudicator has any jurisdiction over grievance procedures within a department or agency. Only one application for enlargement of time was received during the year under review. Consideration of the grievance having been re-opened by the employer, no action was required. There have been, however, a number of other cases in which objection to timeliness was made after a reference to adjudication and was then determined by the adjudicator concerned as a preliminary issue.

56. During the year under review a total of 179 references to adjudication were received, an increase of 33 over the previous year. This was the third successive year to show a rise over the previous year in the number of references.

57. During the first four years of the system, from the time the legislation came into force in March, 1967, until March 31, 1971, there was a total of 429 references to adjudication. There were also six applications under Rule 55 for an enlargement of the time prescribed, in some of which it became necessary that hearings be held and decisions rendered with reasons.

58. The following table demonstrates the growth of the adjudication system throughout its four-year history, showing both the increase in interpretation cases and the downward trend of disciplinary cases:

REFERENCES AND APPLICATIONS 1967 – 1971

	Interpretations	Discipline	Party & Party	Total	Applications
	S. 91(1)(a)	S. 91(1)(b)	S. 98		Rule 55
1967 – 68	—	38	—	38	1
1968 – 69	18	46	2	66	2
1969 – 70	95	45	6	146	2
1970 – 71	153	22	4	179	1
	266	151	12	429	6

nature disciplinaire alors que l'employeur soutenait avoir appliqué une mesure valide selon la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Cette Loi accorde à la Commission de la Fonction publique ou au sous-chef le pouvoir de mettre fin à l'emploi, par renvoi ou mise en disponibilité, pour des motifs d'incompétence ou de suppression des fonctions. À maintes reprises, on a demandé aux arbitres de distinguer entre ce qui constituait effectivement une mesure disciplinaire et ce qui n'en constituait pas une. S'il est prouvé qu'il s'agit bien d'une mesure disciplinaire, la tâche de l'arbitre consiste à déterminer si elle est justifiée et, le cas échéant, si la sanction imposée est appropriée.

54. L'article 98 de la Loi mentionne une troisième catégorie, bien spéciale, de renvois à l'arbitrage. Les deux parties à une convention collective ou à une décision arbitrale peuvent renvoyer à l'arbitre en chef un différend ou l'on cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale, mais seulement s'il ne s'agit pas d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé. On a renvoyé quatre affaires de ce genre au cours de l'année à l'étude, comparativement à six l'année précédente.

55. La règle 55 du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique donne à l'arbitre en chef le pouvoir d'accorder une prolongation du délai prescrit pour produire ou étudier un grief ou du délai prescrit pour renvoyer un grief à l'arbitrage, mais il peut exercer ce droit seulement s'il est convaincu qu'autrement il en résulterait des ennuis injustifiables pour l'employé. C'est le seul point à l'égard duquel l'arbitre en chef détient un pouvoir en ce qui concerne la procédure applicable aux griefs qui est en usage dans un ministère ou un organisme. Au cours de l'année à l'étude il a reçu seulement une demande de prolongation de délai. L'employeur a par la suite ré-étudié le grief et ainsi l'arbitre en chef n'avait plus à s'occuper de la demande. Cependant dans un certain nombre d'autres cas on a opposé une exception d'irrecevabilité (pour délai dépassé) après un renvoi à l'arbitrage et l'arbitre a dû alors statuer sur celle-ci comme question préliminaire.

56. Au cours de l'année considérée, il y a eu au total 179 renvois à l'arbitrage, soit 33 de plus que l'année précédente. C'est la troisième année consécutive que le nombre de renvois dépasse celui de l'année précédente.

57. Pendant les quatre premières années d'existence du régime d'arbitrage, de l'entrée en vigueur de la Loi (en mars 1967) jusqu'au 31 mars 1971 il y a eu au total 429 renvois à l'arbitrage. Il y a eu en outre six demandes de prolongation du délai prescrit produites en vertu de la règle 55, dont certaines ont nécessité la tenue d'audiences et le prononcé de décisions motivées.

58. Le tableau suivant illustre l'évolution du régime d'arbitrage durant ses quatre ans d'existence. On peut constater l'augmentation du nombre des cas d'interprétation et la diminution du nombre des cas de discipline.

NOMBRE ET CHAMP D'APPLICATION DES RENVOIS À L'ARBITRAGE 1967-1971

	Cas d'interprétation	Cas de discipline	Obligations des deux parties	Total	Demandes de prolongation de délai
	A. 91(1)a)	A. 91(1)b)	A. 98		Règle 55
1967-1968	—	38	—	38	1
1968-1969	18	46	2	66	2
1969-1970	95	45	6	146	2
1970-1971	153	22	4	179	1
	266	151	12	429	6

59. The decline in disciplinary cases is perhaps attributable to the increasing sophistication of both the employer's representatives and bargaining agents in dealing with such matters. On the other hand, the rise in interpretation cases may be due not only to the growth and evolution of collective agreements but also to increasing awareness of their provisions on the part of employees, stewards and bargaining agents.

60. During the year under review a total of 144 references were concluded. In 98 cases final decisions were issued with reasons and 46 were ordered withdrawn at the request of the parties. There were 108 cases carried over into the current year, of which 29 had been heard and decisions were pending, 22 had been adjourned *sine die* on consent, 11 had been adjourned pending negotiations for settlement and 46 had not yet been heard — 13 of which were references received during the last month of the year. Cases are usually listed for hearing after consulting the parties as to a convenient place and date.

61. From the outset a large proportion of the cases referred have involved points of law or jurisdiction raised as preliminary issues. These have sometimes necessitated preliminary hearings; more often such issues are argued at the opening of a hearing, the adjudicator reserves his conclusion, proceeds to hear evidence and argument on the merits and later renders a decision on the preliminary issues and also, if necessary, his decision on the merits.

62. There is no statutory right of appeal from decisions of adjudicators, but section 23 of the Act enables either of the parties or the adjudicator himself during the proceeding or thereafter to refer to the Board for determination any question of law or jurisdiction. During the year under review four references to the Board were initiated by the employer, all of them challenging decisions by adjudicators on what were alleged to be points of law or jurisdiction. One case was referred back to the adjudicator but was settled by the parties. In the other three cases decisions by the Board were pending at the year's end.

63. During the four-year period since 1967 a total of 61 persons have sought adjudication under section 91(1)(b) of the Act alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or otherwise. By March 31, 1971, final decisions had been rendered in 55 cases, of which two were dismissed as untimely and 19 on the ground that the terminations were not within the jurisdiction of adjudicators. Of the 40 cases where jurisdiction was accepted, final results were as follows: Six employees won full reinstatement, the adjudicators holding that disciplinary action had been taken without just cause. Another was granted compensation without reinstatement. Two were reinstated subject to certain conditions. In eight cases discharge was reduced to suspension, the adjudicators holding that disciplinary action had been justified but the penalty was excessive. With respect to twelve other employees, their terminations were held to have been fully justified. One alleged discharge was found to have been in fact a resignation; another was abandoned without explanation and eventually dismissed. Four were withdrawn before hearings could be held, one withdrawn at the hearing and two after hearings on the merits. One case was settled by the parties after the adjudicator's decision had been referred to the Board on a question of law or jurisdiction. In another case, the conditional reinstatement ordered by the adjudicator was referred to the Board and its decision was pending at the end of the year.

64. With respect to interpretation cases referred under section 91(1)(a) of the Act the results have varied and no statistical analysis of the record is possible. In some cases the employer's interpretation was held to be valid; in others the aggrieved employee was wholly successful; in many the result was divided or adjudicators reached conclusions differing in some degree from the views of both parties. In considering interpretation cases it is customary to examine both the English text and the French text of the agreement and it has been held that the parties are entitled to rely on either.

59. La subtilité plus grande que les représentants de l'employeur et ceux des employés apportent à leurs discussions sur ces points explique peut-être en partie la diminution des cas de discipline. D'autre part, l'augmentation des cas d'interprétation peut être causée non seulement par l'augmentation et par l'évolution des conventions collectives mais, aussi par la meilleure connaissance des dispositions des conventions que les employés, les délégués syndicaux et les agents négociateurs continuent d'acquérir.

60. Au cours de l'année à l'étude, 144 renvois à l'arbitrage ont été réglés. Les arbitres ont rendu des décisions motivées définitives à l'égard de 98 d'entre eux et, à la demande des parties, ont ordonné le retrait de 46 autres. Il y avait 108 affaires reportées de l'année précédente: 29 avaient été entendues et les décisions étaient encore en instance, 22 avaient été ajournées indéfiniment avec l'accord des deux parties, 11 avaient été remises en attendant le résultat des négociations en vue d'un accord et 46 n'avaient pas encore été entendues (13 de ces dernières étaient des renvois reçus durant le dernier mois de l'année). Ordinairement les affaires sont mises au rôle après consultation avec les parties pour déterminer un lieu d'audition et fixer une date qui leur conviennent.

61. Dès le début, un nombre important des affaires renvoyées à l'arbitrage soulevaient des questions de droit ou de compétence comme questions préliminaires. Certaines de ces questions ont nécessité la tenue d'audiences préliminaires; la plupart du temps, elles font l'objet d'un débat au début de l'audience, l'arbitre réserve sa conclusion, entend les éléments de preuve et les arguments quant au fond et rend par la suite une décision sur les questions préliminaires et aussi, le cas échéant, quant au fond.

62. La loi ne prévoit aucun droit d'appel d'une décision d'un arbitre, mais l'article 23 de la Loi permet à chacune des parties ou à l'arbitre lui-même de renvoyer à la Commission pour décision, durant les procédures ou après, toute question de droit ou de compétence. Au cours de l'année à l'étude l'employeur a produit à la Commission quatre renvois qui tous attaquaient des décisions rendues par les arbitres sur d'alléguées questions de droit ou de compétence. La Commission a renvoyé une de ces affaires à l'arbitre, mais les parties l'ont réglée elles-mêmes. À la fin de l'année, la Commission n'avait pas encore rendu de décision au sujet des trois autres renvois.

63. Au cours de la période de quatre ans qui s'est écoulée depuis 1967, en tout 61 personnes ont demandé un arbitrage en application de l'article 91(1)b) de la Loi, alléguant qu'on avait mis fin de façon injuste à leur emploi en les congédiant ou d'une autre manière. Au 31 mars 1971, des décisions définitives avaient été rendues dans 55 affaires, dont deux avaient été rejetées parce que irrecevables (délai non respecté) et 19 parce que les cessations d'emploi ne relevaient pas de la compétence de l'arbitre. Dans les 40 affaires où les arbitres ont reconnu leur compétence, les résultats définitifs étaient les suivants: six employés ont été réintégrés dans leurs fonctions, les arbitres ayant décidé que la mesure disciplinaire avait été imposée sans motif fondé. Un autre employé s'est vu accorder un dédommagement sans être réintégré dans ses fonctions. Deux autres ont été réintégrés à certaines conditions. Dans huit autres cas le congédiement a été réduit à une suspension, les arbitres ayant décidé qu'une mesure disciplinaire se justifiait, mais que la sanction imposée était disproportionnée. Enfin, les arbitres ont décidé que la cessation d'emploi des douze autres employés était pleinement justifiée. Un allégué congédiement était en fait une démission; un autre cas a été retiré sans explication et par la suite rejeté. Quatre ont été retirés avant la tenue de l'audience, un à l'audience et deux après la tenue de l'audience quant au fond. Les parties ont réglé elles-mêmes l'affaire après que la décision de l'arbitre eut été renvoyée à la Commission relativement à une question de droit ou de compétence. Dans une autre affaire, on a renvoyé à la Commission une décision de l'arbitre où celui-ci ordonnait une réintégration conditionnelle et la décision de la Commission était encore en instance à la fin de l'année.

64. En ce qui a trait aux cas d'interprétation renvoyés aux termes de l'article 91(1)a) de la Loi, les résultats ont été très variés et il n'est pas possible d'en faire une compilation statistique. Dans certains cas on a jugé valide l'interprétation de l'employeur, dans d'autres

65. Hearings are held on all references unless the parties formally agree that the case may be decided upon representations made in writing, which can happen only if they are agreed upon all the material facts. Ordinarily a hearing is held after adequate advance notice, evidence is received by the examination and cross-examination of sworn witnesses, documents are identified and the arguments or other representations of the parties are then heard. Proceedings are not as strictly formal as those in a court of law but the orderly presentation of proof and argument is similar and the principles of natural justice are respected.

66. The decision of an adjudicator in an interpretation case is made with respect to the language in a particular collective agreement. It is often true, however, that the same or similar language appears in other agreements affecting employees in the Public Service. The decision may therefore be important to other bargaining agents and the employees they represent. For this reason decisions are circulated to all bargaining agents as well as to representatives of the employer. On their part adjudicators endeavour to achieve some degree of consistency, as is apparent in the growing body of jurisprudence relating to collective agreements in the Public Service. For the same reason, cases cannot be processed or recorded on an *ad hoc* basis, as happens in the private sector, where it is usual in an arbitration that the interests of only one bargaining unit are at stake. Thus proceedings are carried on in accordance with the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, which are somewhat analogous to rules of court, a registry is maintained and the flow of cases referred to adjudication is processed from day to day.

67. In addition to the Chief Adjudicator, there were eight part-time adjudicators who held office throughout all or part of the year under review.² Of 144 cases concluded, 87 were dealt with by the Chief Adjudicator and 57 by the other adjudicators.

68. Most adjudication hearings are held in Ottawa. There are cases, however, in which the number of witnesses or other considerations make it desirable that the reference be heard in the place where it originated. Hearings were held during the past year at St. John's, Halifax, Moncton, Fredericton, Montreal, Kingston, Hamilton, Kitchener, Toronto, London, Thunder Bay, Winnipeg, Edmonton, Vancouver, Port Alberni and Whitehorse.

² They are listed on page 3.

cas c'est l'employé s'estimant lésé qui a gagné; les décisions dans bon nombre de cas étaient partagées, ou encore les arbitres étaient arrivés à des conclusions qui différaient dans une certaine mesure des points de vue exprimés par les deux parties. D'habitude, lors de l'étude des cas d'interprétation on prend en considération les deux versions (anglaise et française) de la convention; on a décidé que les parties ont le droit de se fonder sur l'une ou sur l'autre.

65. On tient des audiences dans le cas de chaque affaire renvoyée à moins que les parties conviennent qu'il est possible de trancher l'affaire en se fondant simplement sur les exposés produits par écrit, ce qui peut arriver seulement si elles s'accordent sur les faits pertinents. Ordinairement, l'audition a lieu après envoi de préavis; l'examen et l'examen contradictoire de témoins assermentés fournissent les éléments de preuve, les documents sont authentifiés et les arguments ou autres exposés des parties sont alors entendus. Les procédures ne se déroulent pas toujours d'une façon aussi formelle que celles d'une cour de justice, mais la présentation bien ordonnée des éléments de preuve et des arguments y est similaire et on applique les principes de justice naturelle.

66. La décision qu'un arbitre rend dans un cas d'interprétation porte sur les dispositions d'une convention collective précise. Il est cependant vrai que les mêmes dispositions ou des dispositions semblables figurent dans d'autres conventions visant des employés de la Fonction publique. Par conséquent la décision peut avoir de l'importance pour d'autres agents négociateurs et les employés qu'ils représentent. Pour cette raison, les décisions sont envoyées à tous les agents négociateurs ainsi qu'aux représentants de l'employeur. De leur côté, les arbitres tentent d'atteindre un certain degré d'uniformité, ainsi qu'en témoigne le nombre toujours croissant de décisions qui font jurisprudence dans le domaine des conventions collectives dans la Fonction publique. Pour les mêmes raisons, les affaires ne peuvent être traitées ou enregistrées sur une base individuelle comme c'est le cas dans le secteur privé où, d'habitude, les intérêts d'un seul agent négociateur sont en jeu. Aussi applique-t-on les procédures établies par le Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail de la Fonction publique, règlement et règles qui ressemblent quelque peu aux règles d'une cour; on tient à jour un service des dossiers et l'instruction des affaires renvoyées à l'arbitrage se fait selon un calendrier indiquant, pour chaque jour, les cas mis au rôle.

67. En plus de l'arbitre en chef, huit arbitres à temps partiel ont siégé durant toute l'année à l'étude ou durant une partie de celle-ci. Des 144 affaires tranchées², l'arbitre en chef en a réglées 87 et les autres arbitres 57.

68. La plupart des auditions d'arbitrage ont lieu à Ottawa. Cependant, dans certains cas le nombre de témoins ou d'autres considérations rendent souhaitable l'audition de l'affaire à l'endroit même où elle s'est déroulée. Des audiences ont été tenues l'année passée à Saint-Jean, Halifax, Moncton, Fredericton, Montréal, Kingston, Hamilton, Kitchener, Toronto, London, Thunder Bay, Winnipeg, Edmonton, Vancouver, Port Alberni et Whitehorse.

² On en trouvera la liste à la page 3.

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

EMPLOYEE ORGANIZATIONS¹

69. To qualify as an employee organization within the meaning of that term as defined in paragraph 2(n) of the Act, it must be one in which the employees concerned can play a role in the determination of their conditions of employment. It was not in the contemplation of Parliament that the rights conferred on a bargaining agent by the Act should be vested in what are commonly known as “paper locals” (*Aircraft Operations Case*, Board file 143-2-134).

BARGAINING UNITS

70. During the initial certification period, the Board’s authority to determine bargaining units was limited by subsections (4) and (5) of section 26 of the Act (see *Second Annual Report*, paragraphs 68 to 74). After the expiration of the initial certification period the only limitation that the legislation imposes on the Board in the determination of bargaining units are those set out in subsections (2) and (3) of section 32, i.e., (i) the Board is required to take into account, having regard to the proper functioning of the Act, the duties and classification of the employees in a proposed bargaining unit in relation to any plan of classification as it may apply to the employees in the proposed bargaining unit, and (ii) no employee may be included in a bargaining unit who is performing duties or is entrusted with responsibilities that relate to an occupational category other than the occupational category to which the duties performed by and responsibilities entrusted to the other employees in that unit relate. In a number of cases that arose after the expiration of the initial certification period, in which an employee organization was seeking certification as bargaining agent for a unit comprising part of a service-wide unit represented by an incumbent bargaining agent, the Board held (i) that the inclination of the Board should generally be towards service-wide units, and (ii) that there is a heavy onus on an applicant that seeks fragmentation of an existing bargaining unit. In support of the first of these principles, the Board drew attention to the sheer size of the Public Service of Canada, the dispersal of employees throughout the country and at various points in the world, the complexity of the employment relationship and the multiplicity of classifications into which the employees are divided; it indicated that undue fragmentation was impractical and probably unworkable. As to the second principle, the Board held that the onus resting on an applicant is not met by showing merely that the unit proposed is just as appropriate as a service-wide unit. Nor is it met by showing merely that the employees in the proposed unit desire to be represented by an employee organization other than the incumbent. Although the desires of the employees may be a factor to be considered in determining the appropriateness of a bargaining unit, it is not one, standing by itself, which is a governing factor. Nor is evidence of the practice applicable to similar occupational groups under other labour relations legislation to be regarded as conclusive; the practice elsewhere is only one of the considerations that ought to be taken into account in formulating a policy as to the appropriateness of the bargaining unit. The Board recognized that there may be some circumstances in which it would be proper to split a service-wide occupational group into two or more segments. The factors favouring severance would have to be weighed in the balance against the problems that are likely to arise should severance be granted; each situation must be looked at on the concrete facts of the particular case (*Heating, Power and Stationary Plant Operations Cases*, Board files 146-2-138, 146-2-140, 146-2-141, 146-2-142).

71. By subsection 26(5) of the Act, unsatisfactory representation was a factor that the Board was enjoined by statute to take into account during the initial certification period in

¹ See also paragraphs 73, 74 and 85 below.

IMPORTANTS PRINCIPES ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS¹

69. Pour être considérée comme une association d'employés au sens qu'accorde à ce terme l'article 2n) de la Loi, il faut que l'association en soit une dans laquelle les employés visés jouent un rôle dans la détermination de leurs conditions d'emploi. Il n'était certainement pas dans les intentions du Parlement que les droits conférés par la Loi à un agent négociateur fussent accordés à ce que l'on appelle communément «des sections locales fantômes» (*affaire: Navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-2-134).

UNITÉS DE NÉGOCIATION

70. Pendant la période initiale d'accréditation, les paragraphes (4) et (5) de l'article 26 de la Loi limitaient l'autorité que possède la Commission pour définir la composition des unités de négociation (*voir le Deuxième rapport annuel*, paragraphes 68 à 74). Après l'expiration de la période initiale d'accréditation, les seules limites que la Loi impose à cet égard à la Commission sont celles qui figurent aux paragraphes (2) et (3) de l'article 32, c'est-à-dire: (i) la Commission doit tenir compte, eu égard à la bonne application de la présente Loi, des fonctions et de la classification des employés de l'unité de négociation proposée par rapport à tout mode de classification pour autant qu'il s'applique aux employés de l'unité de négociation proposée et (ii) ne peut faire partie d'une unité de négociation aucun employé qui remplit des fonctions ou assume des responsabilités rattachées à une catégorie d'occupation autre que celle à laquelle se rattachent les fonctions et responsabilités des autres employés de cette unité. Dans un certain nombre d'affaires, survenues après l'expiration de la période initiale d'accréditation et dans lesquelles une association d'employés cherchait à obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité composée d'éléments d'une unité de négociation groupant les employés de l'ensemble de la Fonction publique et représentée par un agent négociateur, la Commission a décidé (i) qu'elle devrait être en faveur d'unités qui regroupent des employés de l'ensemble de la Fonction publique et (ii) que la partie requérante qui désire la fragmentation d'une unité de négociation a un lourd fardeau à assumer. À l'appui du premier des principes, la Commission a attiré l'attention sur la taille même de la Fonction publique, la dispersion des employés dans tout le pays et en divers points du monde, la complexité des relations d'emploi et la multiplicité des classes dans lesquelles sont répartis les employés; elle a indiqué que toute fragmentation abusive est impraticable et probablement impossible à réaliser. Quant au second principe, la Commission a conclu que la partie requérante ne s'acquitte pas de sa charge en montrant simplement que l'unité proposée est aussi habile à négocier collectivement qu'une unité groupant des employés de l'ensemble de la Fonction publique. Elle ne s'en acquitte pas non plus en montrant simplement que les employés de l'unité proposée veulent être représentés par une autre association d'employés. Bien que le désir des employés puisse constituer un facteur à prendre en considération pour décider de l'habileté à négocier collectivement d'une unité de négociation, ce facteur ne constitue pas en lui-même un élément dominant. On ne peut pas non plus conclure à partir des éléments de preuve portant sur des pratiques applicables à des groupes d'occupation similaires en vertu d'autres régimes de relations de travail; la pratique ailleurs n'est qu'une des considérations qui entre en ligne de compte dans la détermination de l'habileté d'une unité de négociation. La Commission reconnaît qu'en certaines circonstances, il serait bon de scinder en deux éléments ou plus un groupe d'occupation composé d'employés de l'ensemble de la Fonction publique. Les facteurs en faveur de la fragmentation doivent être évalués en fonction des problèmes qui surviendraient probablement si la fragmentation était accordée; il faut évaluer chaque situation sur la base des faits concrets d'une affaire particulière (*affaire: Chauffage, force motrice et opération de machines fixes*, dossiers de la Commission n°s 146-2-138, 146-2-140, 146-2-141 et 146-2-142).

71. En vertu du paragraphe (5) de l'article 26 de la Loi, la Commission devait prendre en considération au cours de la période initiale d'accréditation le facteur de la représentation

¹ Voir aussi les paragraphes 73, 74 et 85 ci-dessous.

determining whether a bargaining unit consisting of part only of a service-wide occupational group should be deemed appropriate. Unsatisfactory representation is also a factor which the Board should take into account in exercising its discretion as to what constitutes an appropriate bargaining unit on an application made after the expiry of initial certification periods. But the mere fact that the employees whom an applicant is seeking to represent did not attain their goals in bargaining as part of an existing unit, standing by itself, does not establish that the existing unit would not permit satisfactory representation of such employees, especially where there was no evidence of bad faith on the part of the incumbent bargaining agent and where the employees in the bargaining unit proposed for severance had been represented on the bargaining committee. Collective bargaining is an accommodative process. Compromises may have to be made and compromises may involve a rejection of the expectations of any one employee or group of employees (*Aircraft Operations Case*, Board file 143-2-134).

72. In the period under review, seven applications in which an employee organization sought certification as bargaining agent for a unit of employees that constituted only part of an existing bargaining unit were disposed of by the Board. Six of the applications were rejected on the ground that the unit proposed was not appropriate. Four of the six each sought determination of a unit of heating, power and stationary plant operators employed at a particular government establishment or group of establishments (Board files 146-2-138, 146-2-140, 146-2-141, 146-2-142); one sought severance of executive pilots and helicopter pilots from the aircraft operations occupational group (Board file 143-2-134) and one sought severance of ships inspectors from the technical inspection group (Board file 143-2-136). One application, in which the applicant applied to be certified as bargaining agent for a unit of computer operators in the data processing occupational group, was withdrawn (Board file 145-2-144).

EVIDENCE OF DESIRE OF EMPLOYEES TO BE REPRESENTED BY EMPLOYEE ORGANIZATION

73. At the hearing of an application for certification, proof as to the wishes of the employees to be represented by an employee organization as their bargaining agent must be in the form of membership in that organization. An employee cannot be regarded as holding membership in an employee organization if he is denied the opportunity to participate, in a meaningful fashion, in the affairs of the organization in those matters that affect his interests in the collective bargaining process. An application for certification by an organization that provided in its constitution that employees in a proposed bargaining unit could only acquire a membership status that would not allow them to vote in the affairs of the organization was rejected (*Aircraft Operations Case*, Board file 143-2-134).

TIME AS OF WHICH STATUS OF EMPLOYEE ORGANIZATION TO BE ESTABLISHED IN CERTIFICATION PROCEEDINGS

74. The entitlement of an applicant to be certified must be determined on the basis of the situation as it was at the time the application was made. Attempts made subsequent to that time to correct a defect that might otherwise be fatal to the application cannot be taken into account by the Board (*Aircraft Operations Case*, Board file 143-2-134).

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

75. Where a person who is designated by the Board or is agreed upon by the parties in a post-certification designation proceeding as being a person employed in a managerial or confidential capacity is subsequently replaced by another person who performs the same duties and discharges the same responsibilities as the person he replaces, the successor will

non satisfaisante lorsqu'elle décide si une unité de négociation formée d'une partie seulement d'un groupe d'occupation composé d'employés de l'ensemble de la Fonction publique devrait être jugée habile à négocier. La représentation non satisfaisante est aussi un facteur que la Commission devrait prendre en considération lorsque, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, elle décide, sur réception d'une demande faite après expiration de la période initiale d'accréditation, de ce qui constitue une unité à négocier collectivement. Mais le simple fait que les employés qu'une association requérante cherche à représenter n'avaient pas, en faisant partie de l'unité existante, atteint leurs objectifs au cours des négociations, ne suffit pas en lui-même à prouver que l'unité de négociation actuelle ne permet pas une représentation satisfaisante desdits employés, surtout lorsqu'il n'y a aucun élément de preuve qui permette de mettre en doute la bonne foi de l'agent négociateur et lorsque les employés de l'unité de négociation que l'on veut détacher ont été représentés au comité de négociation. La négociation collective est un processus d'accommodement. Les compromis qu'elle sous-entend signifient parfois l'anéantissement des espérances nourries par certains employés ou groupes d'employés (*affaire: Navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-2-134).

72. Durant la période à l'étude, la Commission a statué sur sept demandes dans lesquelles une association d'employés cherchait à obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité d'employés qui ne constituait qu'une partie d'une unité d'employés existante. Elle a rejeté six de ces demandes en donnant comme motif que l'unité proposée n'était pas habile à négocier. Quatre de ces six demandes visaient l'accréditation d'une unité composée des membres du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes, travaillant dans des établissements ou groupe d'établissements particuliers du gouvernement (dossier de la Commission n°s 146-2-138, 146-2-140, 146-2-141 et 146-2-142); une demande visait l'accréditation d'une unité de négociation groupant les pilotes de transport de haut personnel et les pilotes d'hélicoptères, ladite unité devant être détachée du groupe de la navigation aérienne (dossier de la Commission n° 143-2-134), et une autre visait à détacher les inspecteurs de navires du groupe de l'inspection technique (dossier de la Commission n° 143-2-136). Une demande dans laquelle l'association requérante demandait l'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité d'opérateurs d'ordinateurs faisant partie du groupe du traitement mécanique des données a été retirée (dossier de la Commission n° 145-2-144).

PREUVE DU DÉSIR DES EMPLOYÉS D'ÊTRE REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS

73. Au cours d'une audition portant sur une demande d'accréditation, la Commission a conclu qu'une association doit prouver que les employés désirent qu'elle les représente à titre d'agent négociateur à partir du nombre d'employés qui y adhèrent. Un employé ne peut être considéré comme adhérent d'une association d'employés si on lui refuse toutes les occasions de participer de façon décisive aux affaires de l'association lorsque ces dernières ont trait à ses intérêts dans le processus de la négociation collective. Une demande d'accréditation produite par une association dont les statuts stipulent que les employés d'une unité de négociation proposée ne pourraient acquérir qu'un titre d'adhérent qui ne leur permettrait pas de voter dans les affaires de l'association a été rejetée (*affaire: Navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-2-134).

DATE DONT TIENT COMPTE LA COMMISSION LORSQUE, PENDANT LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION, ELLE S'ASSURE DE LA SITUATION D'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS

74. Ce n'est qu'à la lumière de la situation qui était celle de l'association à l'époque où elle a soumis sa demande que la Commission peut décider si l'association a le droit d'être accréditée. La Commission ne saurait prendre en considération les tentatives faites par la suite pour corriger un défaut qui aurait autrement pu être fatal à la demande (*affaire: Navigation aérienne*, dossier de la Commission n° 143-2-134).

normally also be designated by the Board as a person employed in a managerial or confidential capacity. If a bargaining agent challenges the designation of the successor, there is an onus resting on it to establish that the job content of the position has changed. These principles apply to all designations of replacements of persons employed in a managerial or confidential capacity, except replacements of those who are required by reason of their duties and responsibilities to deal formally on behalf of the employer with grievances presented in accordance with the grievance process provided for by the Act. With regard to the latter, the views expressed in the *Foreign Affairs Case*, Board file 144-2-44 (see *Second Annual Report*, paragraph 83) continue to apply (*Nunn Case*, Board file 174-2-22). In a situation where the person proposed for designation replaces a person who had been designated under subparagraph (vii) of paragraph 2(u) of the Act, i.e., a person not otherwise described in subparagraphs (iii), (iv), (v) or (vi) of paragraph 2(u), but who in the opinion of the Board should not be included in a bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer, the Board has held that where the bargaining agent claims that the job content of the position has changed with the appointment of the replacement, it is entitled to have an examiner appointed to ascertain whether its claim is correct. However, where the bargaining agent agrees that the duties and responsibilities of the replacement are the same as those of his predecessor, the bargaining agent will have to demonstrate that there are substantial reasons for believing that the duties and responsibilities of the replacement may not warrant a finding that the replacement should not be included in a bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer. Unless and until it is satisfied that there are such substantial reasons, the Board indicated it would not follow its usual practice, where there is an objection to the designation proposed by the employer, of appointing an examiner to inquire into the duties and responsibilities of the replacement (*McIndoe and Thomson Case*, Board file 174-2-55).

76. A person cannot be designated under subparagraph 2(u)(vi) as a person employed in a confidential capacity to a person described in subparagraphs (ii), (iii), (iv) or (v) of paragraph 2(u) merely because he happens to stand in some sort of confidential relationship to such other person. The confidential relationship that warrants designation of such a person must be related to the exercise of those duties and the discharge of those responsibilities of the person to whom he stands in a confidential relationship, which are described in subparagraphs (ii), (iii), (iv) or (v) of paragraph 2(u). For example, if A has been designated only because he is required by reason of his duties and responsibilities to deal formally with grievances, B can be designated as confidential to A only if he is employed in a position where he is confidential to A in respect of the latter's duties and responsibilities with regard to grievances (*Wheatley Case*, Board file 172-2-18). In determining whether a person is to be designated as being employed in a confidential capacity, it is the position rather than the personality of the person proposed for designation that is to be considered (*Nunn Case*, Board file 174-2-22).

SCOPE OF BARGAINING

77. A benefit plan, such as a group surgical-medical plan, which is made available to employees on certain conditions, the employer having undertaken that it was to be available to those employees who wished to participate in it, even though access to the plan was voluntary, is a term or condition of employment that falls within the definition in section 2 of the Act of the phrase "collective agreement" in that it is a matter respecting terms and conditions of employment and related matters (*Medicare Cases*, Board files 161-2-33, 161-2-34, 161-2-35, 161-2-36, 161-2-37 and 161-2-40).

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

78. The duties of employees essential solely for the preservation of public property were held not to be duties essential to the safety and security of the public

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

75. Lorsque par suite d'une décision de la Commission ou d'une entente conclue entre les parties, un employé est désigné, après l'accréditation, comme une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et est par la suite remplacé par un autre employé qui accomplit les mêmes fonctions et assume les mêmes responsabilités que son prédécesseur, la Commission désignera habituellement le successeur comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Si un agent négociateur s'oppose à la désignation proposée du successeur, il lui incombe de démontrer que les fonctions du poste ont changé. Ces principes s'appliquent à tous les employés désignés à titre de successeurs de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, à l'exception de ceux qui remplacent les personnes qui sont tenues, en raison de leurs fonctions et responsabilités, de s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, des griefs présentés selon la procédure applicable aux griefs établie par la Loi. A cet égard, le point de vue exprimé dans l'affaire: *Affaires extérieures*, dossier de la Commission n° 144-2-44 (voir *Deuxième rapport annuel*, paragraphe 83) continue de s'appliquer (affaire *Nunn*, dossier de la Commission n° 174-2-22). Quand la personne qu'on propose de désigner remplace une personne qui a été désignée en application du sous-alinéa (vii) de l'alinéa *u*) de l'article 2 de la Loi, c'est-à-dire une personne qui n'est pas autrement décrite aux sous-alinéas (iii), (iv), (v) ou (vi) de l'alinéa *u*) de l'article 2, mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas être comprise dans une unité de négociation en vertu de ses fonctions et responsabilités à l'égard de l'employeur, la Commission a décidé que lorsque l'agent négociateur prétend que les fonctions du poste ont changé avec la nomination du successeur, il admet évidemment le droit de faire nommer un examinateur pour déterminer si sa prétention est juste. D'autre part lorsque l'agent négociateur admet que les fonctions et responsabilités du successeur sont les mêmes que celles de son prédécesseur, il aura à démontrer qu'il y a des raisons valables de croire que les fonctions et responsabilités du successeur n'exigent pas une décision portant que le successeur ne devrait pas être compris dans une unité de négociation en raison de ses fonctions et responsabilités envers l'employeur. Aussi longtemps qu'elle n'est pas convaincue que des motifs valables de cette nature existent, la Commission a indiqué qu'elle n'agirait pas comme à l'habitude lorsqu'il y a une exception formée à la désignation proposée par l'employeur et ne nommerait pas un examinateur pour enquêter sur les fonctions et responsabilités du successeur (affaire *McIndoe et Thomson*, dossier de la Commission n° 174-2-55).

76. Une personne ne peut être désignée aux termes du sous-alinéa 2*u*) (vi) à titre de personne préposée à des fonctions confidentielles auprès d'une personne décrite aux sous-alinéas (ii), (iii), (iv) ou (v) de l'alinéa 2*u*) simplement parce qu'elle se trouve à entretenir certains rapports de caractère confidentiel avec une telle personne. Pour justifier l'exclusion d'une personne, de tels rapports doivent impliquer l'exercice de fonctions et la charge de responsabilités qui ont justifié l'exclusion de la personne avec laquelle elle entretient des rapports de caractère confidentiel et qui sont décrites aux sous-alinéas (ii), (iii), (iv) ou (v) de l'alinéa 2*u*). Par exemple, si A est désigné uniquement parce qu'il doit, en raison de ses fonctions et responsabilités, s'occuper officiellement des griefs, B peut être désigné comme employé occupant un poste de confiance auprès de A seulement s'il occupe un poste où il a des rapports de caractère confidentiel avec A en ce qui concerne les fonctions et responsabilités de ce dernier à l'égard des griefs (affaire *Wheatley*, dossier de la Commission n° 172-2-18). Pour décider si une personne doit être désignée comme préposée à des fonctions confidentielles, c'est le poste qui compte, non pas la personnalité de la personne que l'on propose de désigner (affaire *Nunn*, dossier de la Commission n° 174-2-22).

CADRE DE LA NÉGOCIATION

77. Un régime d'assurance, — par exemple le régime d'assurance chirurgicale-médicale collective auquel les employés peuvent s'affilier à certaines conditions, l'employeur ayant déclaré que le régime serait accessible à tous les employés qui désireraient s'y affilier, même si l'affiliation demeurerait volontaire, — constitue une condition d'emploi visée par la définition de l'expression «convention collective» qui figure à l'article 2 de la Loi. Il s'agit

within the meaning of subsection 79(1) of the Act (*Ships Crews Case*, Board file 181-2-10).

TERM OF OPERATION OF ARBITRAL AWARD

79. The language of subsection 73(1) of the Act, which provides that the Arbitration Tribunal, in determining and specifying in its award the period for which the award shall be operative, shall take into account certain criteria, is very general and falls short of requiring that the Arbitration Tribunal shall be governed, or even be guided, by these criteria. Among the criteria that the Arbitration Tribunal is required to take into account where no collective agreement applying to the bargaining unit concerned has been entered into are (i) the term of any previous collective agreement that applied to the bargaining unit, and (ii) the term of any collective agreement that to the Arbitration Tribunal appears relevant. In so far as the first of these criteria is concerned, the Act contemplates that, where the parties have entered into negotiations and have reached agreement on some terms and conditions of employment but there is a dispute between them regarding other terms, they may enter into a collective agreement with regard to those terms on which agreement has been reached and refer the remainder to the Arbitration Tribunal. Where this has occurred, it is possible that the parties may have reached some sort of agreement as to the duration of their collective agreement and it is only proper that the Arbitration Tribunal should take such an understanding into account in making its award on the matters that remain in dispute. For example, if the parties have agreed that the duration of their agreement shall be for 18 months, a decision of the Tribunal which covered a 20-month term may be impractical. Again, if a previous agreement were for a one-year term, the Tribunal might come to the conclusion, based on the experience of the parties with that agreement, that a longer term for the ensuing period may be preferable. The second of the criteria requires the Tribunal to consider only those agreements that come to its attention in the course of the proceedings before it. It is not incumbent on the Tribunal, under the language of the relevant provision, to make an award retroactive to the date of the expiry of the previous agreement applicable to the bargaining unit concerned. There is nothing in the Act that stipulates that any provision of a collective agreement is automatically to be made retroactive to the date of the expired agreement that it replaces. Retroactivity is a matter for bargaining. The provisions that empower the Tribunal to make its award retroactive are permissive and not mandatory. It should be noted that the period for which an award may be retroactively applied cannot be taken into account in determining whether the award is for a term that exceeds the period fixed by subsection 73(2), which provides that no arbitral award, in the absence of the application thereto of any of the criteria referred to above, shall be for a term of less than one year or more than two years from the day on which it becomes binding on the parties. Subsection 72(2) relates any retroactive effect to a day prior to the day on which the award becomes binding. However, paragraph 72(2)(b) expressly provides that an award cannot be made retroactive to a date prior to the giving of notice to bargain (*Firefighters Case*, Board file 168-2-9).

80. In the foregoing case, the parties had withdrawn from the terms of reference to the Arbitration Tribunal a proposal concerning the duration of the agreement for "settlement after the present arbitral award". Subsequently, they were unable to reach agreement on that issue. The Board pointed out that the legislation does not contemplate that the parties will refer certain matters to arbitration, and reserve the right thereafter to enter into further negotiations on issues that have not been resolved and have not been referred to arbitration or on issues that have been agreed to in tentative fashion, with a view to settling them subsequent to the award. If, after an award has been made, the parties reach an impasse in resolving such other issues, there is no readily available avenue that enables either of them to come back to the Tribunal for disposition of outstanding issues.

d'une disposition concernant des conditions d'emploi et d'autres questions connexes (*affaires: Assurance-maladie*, dossiers de la Commission nos 161-2-33, 161-2-34, 161-2-35, 161-2-36, 161-2-37 et 161-2-40).

DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

78. Les fonctions d'employés essentielles à la seule sauvegarde du bien public n'ont pas été considérées comme des fonctions essentielles à la sûreté ou la sécurité du public au sens où l'entend le paragraphe (1) de l'article 79 de la Loi (*affaire: Équipages de navires*, dossier de la Commission n° 181-2-10).

DURÉE D'APPLICATION D'UNE DÉCISION ARBITRALE

79. Le texte du paragraphe (1) de l'article 73 de la Loi qui stipule que le Tribunal d'arbitrage doit, relativement à chaque décision arbitrale, y établir et spécifier la durée pendant laquelle elle doit s'appliquer, et, le faisant, doit tenir compte de certaines conditions, a un sens très général et il est bien loin d'exiger que le Tribunal soit gouverné ou même guidé par ces conditions. Parmi les conditions que le Tribunal d'arbitrage doit prendre en considération si aucune convention collective s'appliquant à l'unité de négociation n'a été conclue, sont (i) la durée de toute convention antérieure qui s'appliquait à cette unité de négociation, ou (ii) la durée de toute autre convention collective que le Tribunal d'arbitrage peut estimer pertinente. En ce qui a trait à la première de ces conditions, la Loi dispose que, lorsque les parties ont négocié et sont arrivées à un accord sur certaines conditions d'emploi, mais que d'autres conditions font l'objet d'un différend, elles peuvent conclure une convention collective pour les conditions sur lesquelles elles se sont mises d'accord et soumettre les autres au Tribunal d'arbitrage. Dans ces cas, il est possible que les parties se soient entendues sur la durée de leur convention collective et le Tribunal d'arbitrage doit tenir compte de cet accord en rendant sa décision à l'égard des questions litigieuses. Par exemple, si les parties ont décidé que leur convention porterait sur 18 mois, le Tribunal ne saurait rendre une décision qui couvrirait une période de 20 mois. D'autre part, dans le cas où une ancienne convention collective aurait porté sur une période d'un an, le Tribunal pourrait conclure, à partir de l'expérience des parties à l'égard de cette convention, qu'il serait préférable que la durée de la période de temps suivante soit plus longue. La deuxième condition exige que le Tribunal tienne compte des seules conventions qui lui sont produites durant la procédure. Rien dans le texte de la disposition pertinente n'oblige le Tribunal à donner à la décision un effet rétroactif à la date d'expiration de la convention antérieure visant l'unité de négociation intéressée. Rien n'indique dans la Loi qu'une disposition d'une convention collective ait automatiquement un effet rétroactif à la date d'expiration de la convention qu'elle remplace. La rétroactivité est une question qui peut faire l'objet de négociations. Les dispositions qui donnent compétence au Tribunal de donner un effet rétroactif à sa décision sont conditionnelles et non impératives. Notons que la période où une décision peut être appliquée avec effet rétroactif ne peut être prise en considération lorsqu'il s'agit de déterminer si la décision s'applique pour une période de temps plus longue que celle qui est prévue à l'article 73(2) qui stipule qu'une décision arbitrale, à laquelle ne s'applique aucun des critères mentionné aux alinéas ci-dessus, ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans, à compter de la date à partir de laquelle elle lie les parties. Le paragraphe (2) de l'article 72 fait courir tout effet rétroactif à compter d'une date antérieure à celle à partir de laquelle la décision arbitrale lie les parties. Cependant, l'article 72(2)b) stipule expressément qu'une décision ne peut avoir d'effet rétroactif à une date antérieure à la date à laquelle l'avis de négocier collectivement a été donné par l'une ou l'autre des parties (*affaire: Pompiers*, dossier de la Commission n° 168-2-9).

80. Dans l'affaire susmentionnée, les parties avaient retiré du mandat du Tribunal d'arbitrage une proposition, relative à la durée de la convention, en vue de la régler «après la présente décision arbitrale». Par la suite, les parties n'ont pas pu en venir à une entente sur ce point. La Commission a fait remarquer que la Loi n'envisage pas que les parties renvoient certaines questions à l'arbitrage et se réservent le droit par la suite d'entamer d'autres négociations sur des points qui n'ont pas été résolus ni renvoyés à l'arbitrage, ou qui ont fait l'objet d'un accord provisoire, dans le dessein de les régler après la publication de la

RIGHT OF REJECTED PROBATIONARY EMPLOYEE TO PRESENT GRIEVANCE ALLEGING WRONGFUL DISCIPLINARY ACTION

81. Section 28 of the Public Service Employment Act, which sets out the procedure to be followed on the rejection for cause of a probationary employee, does not provide an administrative procedure for redress, within the meaning of subsection 90(1) of the Public Service Staff Relations Act, in respect of the grievance of a probationary employee who alleges that his employment has been improperly terminated and such a person is therefore entitled to present a grievance under the Public Service Staff Relations Act. Where a probationary employee refers to adjudication a grievance alleging that his severance from employment flowed from disciplinary action resulting in discharge, he must still prove affirmatively that the matter is within the jurisdiction of the adjudicator. If an aggrieved employee alleges that he has been improperly discharged and the jurisdiction of the adjudicator is challenged, the burden of showing that the action taken by the employer is in fact disciplinary action falls on the aggrieved employee. This is so, no matter whether the aggrieved employee is a probationer or a continuing employee. In assessing the circumstances to determine whether a probationary employee has established that his grievance falls within the jurisdiction of the adjudicator under paragraph 91(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act, the adjudicator must take into account the fact that a deputy head, in making up his mind to reject a probationary employee, will weigh a variety of factors, including not only competence and capacity, but also compatibility, work habits, response to direction and so on, some aspects of which may at first glance appear to have a disciplinary overtone. The adjudicator can assert jurisdiction in response to a grievance under paragraph 91(1)(b) only if the real and effective cause for the termination of employment is some sort of misconduct or default that would, if established, warrant disciplinary action. Rejection for cause which is not disciplinary in this sense is not reviewable by an adjudicator. Indeed, even if an adjudicator were to come to the conclusion that, in the case of a probationer, the real and effective cause for the latter's termination of employment was disciplinary, he might well hold that much less would be required to justify the severity of any penalty imposed on the probationer than would be the case where the disciplinary action was taken with respect to a continuing employee (*Morrison Case*, Board file 168-2-3).

COMPLAINT OF FAILURE TO CONTINUE IN FORCE EXISTING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT UNDER SECTION 51 OF THE ACT

82. A change in the amount of contribution by the employer to a group surgical-medical plan, which was made in line with an established policy in vogue prior to the date after which a change in term or conditions of employment is prohibited by section 51² of the Act, does not constitute a violation of that section (*Medicare Cases*, Board files 161-2-33, 161-2-34, 161-2-35, 161-2-36, 161-2-37 and 161-2-40).

83. In the aforementioned cases, the Board held that the term or condition of employment applicable to the employees concerned at the relevant times was that the employer would pay to insurance carriers one-half of the premiums for coverage of services formerly covered by the Group Surgical-Medical Insurance Plan (GSMIP) that were in excess of those covered under the Ontario Health Services Insurance Act (OHSIP), that the last mentioned Act limited the payment for insured health services rendered by a physician to 90% of the schedule of fees of the Ontario Medical Association in effect on the day that Act came into effect and that employees in the Public Service resident in Ontario were therefore not covered under that Act for those expenses in excess of 90% of the schedule of fees of the

²For the text of section 51, see *Third Annual Report*, para. 82.

décision. Si, une fois la décision rendue, les parties aboutissent à une impasse sur ces autres points, il n'existe aucun moyen immédiat qui leur permette, à l'une ou à l'autre, de retourner devant le Tribunal pour faire régler les points encore litigieux.

DROIT D'UN STAGIAIRE RENVOYÉ DE PRODUIRE UN GRIEF ALLÉGUANT L'APPLICATION À SON ÉGARD D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE INJUSTIFIÉE

81. L'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui établit la procédure à suivre en ce qui concerne le renvoi pour motif déterminé, d'un employé en période de stage, ne prévoit pas de procédure administrative de réparation, au sens où l'entend le paragraphe (1) de l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à l'égard du grief d'un employé stagiaire qui soutient qu'on a mis injustement fin à son emploi et en conséquence ledit employé a le droit de produire un grief en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Lorsqu'un stagiaire renvoie à l'arbitrage un grief alléguant que la cessation de son emploi constitue une mesure disciplinaire entraînant le congédiement il doit encore prouver d'une façon affirmative que l'affaire relève de la compétence de l'arbitre. Si l'employé s'estimant lésé allègue qu'il a été abusivement congédié et si la compétence de l'arbitre est contestée, c'est à l'employé qu'il incombe de faire la preuve que la mesure prise par l'employeur est, de fait, d'ordre disciplinaire. Il en est ainsi, que l'employé s'estimant lésé soit stagiaire ou titularisé. Lorsqu'il examine les conditions de l'affaire afin de déterminer si le stagiaire a établi que le grief relève de sa compétence en vertu de l'alinéa (1)b) de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'arbitre doit faire entrer en ligne de compte le fait qu'un sous-chef, en prenant la décision de renvoyer un stagiaire, examine nombre d'éléments: la compétence et la capacité du stagiaire, certes, mais aussi son adaptation, ses habitudes de travail, sa réponse aux directives, etc., dont certains aspects peuvent à première vue sembler avoir une nuance disciplinaire. L'arbitre ne peut affirmer sa compétence après le dépôt d'un grief présenté en vertu de l'article 91(1)b) que si la cause réelle et véridique de la cessation de l'emploi tient de la faute grave ou d'un défaut qui, s'ils étaient établis, justifieraient l'adoption de la mesure disciplinaire. Le renvoi pour un motif qui n'est pas disciplinaire dans ce sens ne peut faire l'objet d'une révision par un arbitre. Aussi bien, même si un arbitre conclut que, dans le cas d'un stagiaire, la cause réelle et authentique de la cessation de l'emploi est disciplinaire, il peut fort bien affirmer qu'il en faut beaucoup moins pour justifier la sévérité d'une sanction imposée à un stagiaire qu'il n'en faut pour un employé titularisé (*affaire Morrison*, dossier de la Commission: n° 168-2-3).

PLAINTÉ ALLÉGUANT LE DÉFAUT DE MAINTENIR EN VIGUEUR DES CONDITIONS D'EMPLOI, FAITE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 51 DE LA LOI

82. Une modification apportée par l'employeur au montant des contributions qu'il versait à un régime collectif d'assurance chirurgicale-médicale, conformément à une ligne de conduite établie et appliquée avant la date après laquelle l'article 51² de la Loi interdit de modifier les conditions d'emploi, ne constitue pas une contravention audit article (*affaires: Assurance-maladies*, dossiers de la Commission n°s 161-2-33, 161-2-34, 161-2-35, 161-2-36, 161-2-37 et 161-2-40).

83. Dans les affaires susmentionnées, la Commission a décidé que les conditions d'emploi applicables aux employés en cause au moment pertinent portaient que l'employeur paierait aux détenteurs de polices d'assurance la moitié des primes pour couvrir les services précédemment visés par le régime d'assurance collective chirurgicale-médicale dont le coût excédait le remboursement prévu aux termes de l'*Ontario Health Services Insurance Act* (OHSIP), que ladite Loi limitait à 90% du barème d'honoraires de l'*Ontario Medical Association* ayant cours le jour où la loi a pris effet le remboursement des services médicaux couverts par une assurance rendus par un médecin et que les employés de la Fonction publique résidant en Ontario n'étaient par conséquent pas assurés, aux termes de cette loi,

² Pour le texte de l'article 51, voir le *Troisième rapport annuel*, paragraphe 82.

Ontario Medical Association for which they could have been covered under the surgical medical insurance plan as it stood prior to the introduction of the Ontario Health Service Insurance Act. Subsection 25(1) of that Act rendered void and of no effect contracts of insurance for the payment of the difference between the amount payable under OHSIP and the full cost of medical services and forbade all persons to enter into or to renew any contracts regarding the excess. Although this provision of the Ontario Act was not binding on the employer, no insurance company could issue an insurance policy to the employer to cover this portion of the supplementary benefits and no employee could obtain such insurance. The Board stated that this situation undoubtedly placed the employer and the employees in a regrettable dilemma, but that there did not appear to be any complete solution to the dilemma short of legislation. The Board suggested that the parties meet and review the situation in light of the conclusions reached by the Board in these cases.

COMPLAINT OF FAILURE TO IMPLEMENT DECISION OF ADJUDICATOR

84. Although, on a complaint under paragraph 20(c) alleging that the employer had failed to give effect to the decision of an adjudicator with respect to a grievance, the Board is precluded by subsection 96(6) from inquiring into the basis or substance of the adjudicator's decision, the Board must nevertheless ascertain from the decision what action was required on the part of the employer by the decision of the adjudicator. The Board cannot inquire on a complaint under paragraph 20(c) as to whether the adjudicator did or did not err in law in his determination as to what the remedy for the grievance should be; that is a question that should properly be raised on a reference under section 23 of the Act (*Postal Operations Case*, Board file 161-2-80).

DECLARATION THAT STRIKE UNLAWFUL

85. By subsection 103(1) of the Act, the Board is empowered to issue, at the request of the employer, a declaration as to whether an employee organization has declared or authorized a strike of employees that is unlawful. On such an application, one of the findings the Board must make before it can make a declaration is that the respondent named in the application is an employee organization. To qualify as an employee organization under the Act, (i) there must be an entity which is an organization of employees and (ii) that organization must have certain purposes. As to the first condition, the constitutional instrument under which an organization operates need not have been enacted by the organization itself, so long as it is created through the action of representatives of the organization on the governing body of a parent organization and has officers empowered to discharge functions on behalf of the organization. In so far as the second condition is concerned, the purposes of the organization requisite to qualify it within the meaning of the term "employee organization" as defined in the definition section of the Act are: (a) it must be capable of bargaining on behalf of employees in a bargaining unit and of binding them by a collective agreement, and (b) it must be capable of representing employees in the presentation or reference to adjudication of grievances relating to the interpretation of a collective agreement or arbitral award. An organization of employees that cannot engage in these functions is not an employee organization with respect to which a declaration can be made under subsection 103(1) of the Act (*Windsor and District Branch of the Customs and Excise Union Strike Declaration Case*, Board file 192-2-12).

86. The Board held that the Windsor and District Branch of the Customs Excise Component of the Public Service Alliance of Canada was not merely a geographic sub-division of the Customs Excise Union created for administrative purposes but that it was an organization of employees within the commonly accepted meaning of that phrase. However, the Board held further that the Windsor and District Branch of the Customs Excise Union was not an employee organization within the meaning of that phrase as

pour les 10% restants, frais qu'aurait précédemment couverts la clause des indemnités de frais médicaux majeurs du régime d'assurance collective chirurgicale-médicale en vigueur avant l'adoption de l'*Ontario Health Services Insurance Act*. L'article 25(1) de la Loi rendait nuls et sans effet les contrats d'assurance ayant trait au paiement de la différence entre le montant payable en application de l'OHSIP et le montant total des services médicaux et interdisait à quiconque de passer ou de renouveler tout contrat relatif au montant excédentaire. Bien que cette disposition de la Loi ontarienne ne liait pas l'employeur, aucune compagnie d'assurance ne pouvait donner de police à l'employeur pour cette assurance complémentaire et aucun employé ne pouvait obtenir une telle assurance. La Commission a déclaré que cette situation plaçait de toute évidence l'employeur et l'employé dans un dilemme regrettable, mais qu'il ne semblait pas y exister de solution plus radicale, pour résoudre le problème, que l'adoption de dispositions légales. La Commission a proposé que les parties se rencontrent et examinent la situation à la lumière de sa décision.

PLAINTÉ ALLÉGUANT LE DÉFAUT DE METTRE EN ŒUVRE UNE DÉCISION D'UN ARBITRE

84. Dans le cas d'une plainte formulée en vertu de l'alinéa c) de l'article 20 et alléguant que l'employeur n'a pas donné effet à une décision rendue par un arbitre à l'égard d'un certain grief, bien que le paragraphe (6) de l'article 96 empêche la Commission de discuter du fondement ou de la substance de la décision de l'arbitre, elle doit néanmoins revoir le texte de la décision rendue par l'arbitre et s'assurer quelles sont les mesures exigées de l'employeur dans cette décision. La Commission ne peut se demander, après réception d'une plainte formulée en vertu de l'alinéa c) de l'article 20, si l'arbitre a commis une erreur juridique ou non en déterminant la nature de la mesure corrective à apporter au grief; c'est là une question pour laquelle la bonne façon de procéder serait le renvoi en vertu de l'article 23 de la Loi (*affaire: Manutention du courrier*, dossier de la Commission n° 161-2-80).

DÉCLARATION D'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE

85. Le paragraphe (1) de l'article 103 de la Loi accorde à la Commission le pouvoir d'émettre, à la demande de l'employeur, une déclaration portant que l'association d'employés a déclaré ou autorisé une grève d'employés qui est illégale. Sur réception d'une demande de cette nature, une des constatations que la Commission doit faire avant d'émettre une déclaration est de déterminer si la partie défenderesse mentionnée dans la demande est bien une association d'employés. Pour répondre à la définition d'association d'employés contenue dans la Loi, (i) il doit y avoir une entité qui est une association d'employés et (ii) cette association doit poursuivre certains objectifs. Pour ce qui est de la première condition, il n'est pas indispensable que le document qui régit le fonctionnement d'une association ait été édicté par l'association elle-même, du moment qu'elle a été créée par l'action de représentants de l'association au sein du bureau de l'association mère et qu'elle possède des dirigeants autorisés à accomplir certaines fonctions en son nom. En ce qui a trait à la seconde condition, les fins que doit pouvoir viser l'association pour avoir qualité d'"association d'employés" au sens où l'entend cette expression dans l'article de la Loi qui donne les définitions sont: a) être capable de négocier pour le compte des employés de l'unité de négociation et de les lier par une convention collective et b) être capable de représenter un employé à l'occasion de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Une association d'employés qui ne pourrait remplir de telles fonctions n'est pas une association d'employés que peut viser une déclaration faite en application du paragraphe (1) de l'article 103 de la Loi (*affaire: Déclaration d'illégalité de grève à la succursale de Windsor et district de l'Union Douanes-Accise*, dossier de la Commission n° 192-2-12).

86. La Commission a conclu que la succursale de Windsor et district de l'Union Douanes-Accise, élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'était pas seulement une subdivision géographique de l'Union Douanes-Accise créée pour des raisons de commodités administratives, mais que c'était une association d'employés au sens généralement accordé à ce terme. Cependant, la Commission a de plus déclaré que la

defined in the definition section of the Act because the purposes for which it was created did not permit it to bargain on behalf of employees in a bargaining unit and bind them by a collective agreement or to represent such employees in “grievances against a collective agreement at the adjudication level”. In dealing with a submission from counsel for the employer that the effect of the foregoing conclusion might be to render immune an organization such as the Windsor and District Branch to the sanctions provided by subsection 103(1) of the Act and to enable the officers of such organization to escape responsibility under subsection 104(2), which forbids officers of an employee organization from counselling or procuring the declaration or authorization of an unlawful strike, the Board pointed out that the remedy by way of a declaration that a strike is unlawful is not the only remedy available to the employer where employees have engaged in an unlawful strike. The employer may, in a proper case, proceed by way of prosecution under section 104 and can mete out discipline where warranted (*ibid.*).

87. A strike is defined in the Act as including a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding, or a slow-down or other concerted activity on the part of employees designed to restrict or limit output. A group of employees may be held to act in concert or in accordance with a common understanding even though they have not taken any step to formalize a decision to cease work or to refuse to work or to continue to work. An inference as to action being taken in concert or in accordance with a common understanding can legitimately be drawn from the circumstances, e.g., where it would stretch credulity to the breaking point to say that identical steps taken by a large group of persons were taken by each of them as spontaneous reaction to some directive of management to which they objected (*ibid.*).

88. The power of the Board to issue a declaration under subsection 103(1) is discretionary. Having regard to the fact that the legislation expressly provides that a declaration may be issued as to the lawfulness of an anticipated strike, the Board would be prepared, in a proper case, to issue a declaration notwithstanding that a strike had been terminated before the application is heard or, for that matter, before the application is filed with the Board. In exercising its discretion, the Board will take into account all the circumstances of the case and that includes the “culpability”, if any, that may be attributed to the employer as well as to the employees (*ibid.*).

LOCK-OUT

89. The effect of the lock-out provisions of most industrial relations statutes in Canada is that, once the requisite conditions precedent have been met, the employer is entitled to close a place of employment, suspend work or refuse to continue to employ his employees for the very purpose of compelling them to agree to terms or conditions of employment, even though, in the absence of such provisions, he might be held to infringe a statutory prohibition against compelling them to refrain from participating in a lawful strike. However, there is no provision in the Public Service Staff Relations Act which either expressly or impliedly exempts the employer from being held responsible for any violation of the prohibition contained in section 8 of the Act, i.e., from seeking by intimidation, by any kind of threat, by the imposition of a penalty or by any other means to compel the employees to refrain from exercising the right to strike. Whether the employer's action in suspending operations in certain post offices in a geographic area the same day the employees lawfully stayed off work at the major terminal upon which those post offices were dependent constituted a violation of section 8 of the Act depends on the purpose of the action taken by the employer. If the purpose were punitive or retaliatory, it would be forbidden. If, on the other hand, the purpose was to continue the operation of the employer in a practical manner, it was not a violation of the statute. Where the action taken might be

succursale de Windsor et district de l'Union Douanes-Accise n'était pas une association d'employés au sens que reconnaît à cette expression l'article de la Loi qui donne les définitions, parce que les fins pour lesquelles elle a été créée ne lui permettent pas de négocier au nom des employés d'une unité de négociation et de les lier par une convention collective ou de représenter ces employés "à une convention collective au palier de l'arbitrage". En réponse à une allégation du représentant de l'employeur portant que la conclusion précitée pourrait mettre à l'abri des sanctions prévues à l'article 103(1) de la Loi la succursale de Windsor et les autres associations semblables et permettre aux dirigeants de la succursale de Windsor d'échapper à la responsabilité mentionnée à l'article 104(2) de la Loi qui interdit aux représentants d'une association d'employés de recommander ou de provoquer la déclaration ou l'autorisation d'une grève illégale, la Commission a signalé que la déclaration qu'une grève est illégale n'est pas le seul remède à la disposition de l'employeur dans des situations où l'on allègue que les employés ont participé à une grève illégale. L'employeur peut dans les cas appropriés intenter une poursuite aux termes de l'article 104 et imposer les sanctions là où elles sont justifiées (*ibid.*).

87. La Loi inclut dans la définition du mot grève un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer à travailler, par des employés, lié ou assorti ou conforme à une entente commune, ou un ralentissement ou une autre activité concertée, de la part des employés ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement. Il est possible de conclure qu'un groupe d'employés a agi conformément à une entente commune même s'ils n'ont fait aucune démarche pour prendre au préalable la décision formelle de cesser de travailler, de refuser de travailler ou de continuer à travailler. Il est possible de déduire légitimement des circonstances que ce qui s'est passé découlait d'une concertation ou d'une entente commune, par exemple lorsque les circonstances sont telles que ce serait pousser la crédulité un peu loin que de croire qu'un grand nombre de personnes ont pris des mesures identiques, chacune d'elles réagissant spontanément aux directives de l'employeur auxquelles elles s'opposaient (*ibid.*).

88. Le pouvoir d'émettre une déclaration en application de l'article 103(1) de la Loi est laissé à la discrétion de la Commission. En tenant compte du fait que la loi stipule expressément qu'une déclaration peut être émise à l'égard de la légalité d'une grève anticipée, la Commission serait disposée, dans les cas appropriés, à émettre une déclaration en dépit du fait que la grève avait cessé avant l'audition de la demande ou, même quant à cela, avant la présentation de la demande à la Commission doit tenir compte de toutes les circonstances du cas, ce qui comprend «la culpabilité», s'il en est, qui peut être attribuée à l'employeur tout aussi bien qu'aux employés (*ibid.*).

LOCK-OUT

89. Les dispositions sur les lock-out que contiennent la majorité des lois édictées au Canada et concernant les relations industrielles ont pour effet que, une fois remplies les conditions requises, l'employeur a le droit de fermer un lieu d'emploi, suspendre le travail ou refuser de continuer à employer ses employés dans le but précis de les forcer à accepter ses conditions d'emploi, et ce même si, en l'absence de telles dispositions, il pourrait être accusé d'enfreindre une interdiction statutaire de les forcer à s'abstenir de participer à une grève légale. Cependant, il n'y a aucune disposition dans la Loi qui exempté soit explicitement, soit implicitement, l'employeur d'être tenu responsable pour toute violation des interdictions contenues à l'article 8 de la Loi, c'est-à-dire: de chercher, par intimidation, par menace de représailles, par l'imposition d'une sanction ou par tout autre moyen, à obliger un employé à s'abstenir d'exercer le droit de grève. Pour déterminer si le geste de l'employeur, — la suspension des opérations à certains bureaux de poste d'une zone géographique le même jour où les employés faisaient une grève légale au bureau de poste central dont ces bureaux de poste précités dépendaient, — a constitué une violation de l'article 8 de la Loi, il faut connaître le but visé par l'employeur lorsqu'il a posé son geste. S'il cherchait à punir l'employé ou à exercer des représailles à son endroit, il contrevenait à la Loi. D'autre part, si l'employeur essayait de continuer à faire fonctionner son service dans des conditions acceptables, il agissait conformément à la Loi. Lorsque la mesure qui est prise

directed to more than one objective or an objective may have had ancillary consequences, the Board must ascertain, even if the motives were mixed, what was the real or predominant objective or purpose of the employer. Where the evidence presented to the Board was that the purpose the postal authorities had in mind in instituting the policy of closing offices in the manner described above was to maintain the optimum level of postal services possible in the circumstances, it was not for the Board to judge, so long as the Board was satisfied that it was the real purpose, whether the postal authorities did or did not have reasonable grounds for believing their purpose would be achieved by the action they took, or that the course adopted was one that would further the desired objective in the highest degree or in a uniform fashion through the postal service. A high degree of unreasonableness may be evidence tending to exclude a legitimate object or to establish a wrongful object. The fact that the suspension of services might be tantamount to a layoff and the layoff might have been in disregard of the Public Service Employment Act and the regulations thereunder may call for a remedy in another forum but is not a matter for the Public Service Staff Relations Board on a complaint under section 8 of the Public Service Staff Relations Act (*Postal Operations Lock-out Case*, Board file 161-2-85).

REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

90. An adjudicator under the Public Service Staff Relations Act is in the same position as a statutory arbitrator rather than a consensual arbitrator. Where the question referred to the adjudicator requires a decision on a question of law which is incidental to his deciding the whole matter referred to him, the Board has authority under section 23 of the Act "to set aside" the adjudicator's decision if a mistake of law appears on the face of his decision. On the other hand, where a specific question of law is referred to the adjudicator, the Board has authority "to set aside" the decision only if the adjudicator has based his decision on evidence which in law was not admissible (taking into account that an adjudicator may proceed on evidence other than that which would be received by a court), or on principles of construction which the law does not countenance (*Darby et al. Case*, Board file 168-2-10).³

91. In determining whether an adjudicator is entitled, because of ambiguity, to have recourse to extrinsic evidence as to the intention of the parties, resort to extrinsic evidence is permissible if the ambiguity is "an ambiguity of reference". The reverse is true where the adjudicator is dealing with the "arguability of different constructions of a document" (*ibid.*).

92. Where, on a reference under section 23, the Board is unable to determine what conclusion the adjudicator would have come to had he applied the principles that the Board holds to be proper, the Board may remit the matter for adjudication, with or without instructions as to the principles of law or jurisdiction on which the adjudicator should proceed (*Morrison Case*, Board file 168-2-3).

³See, however, decision of Federal Court of Appeal in *Thomas et al. v. Attorney General of Canada*, 1972 (not yet reported).

peut viser plus d'un objectif ou bien qu'un objectif peut avoir eu des conséquences multiples, la Commission doit s'assurer, même si les motifs sont complexes, du but (ou de l'intention) réel ou prédominant de l'employeur. Lorsque les éléments de preuve produits à la Commission démontrent que l'objectif que visaient les administrateurs des Postes en décidant de fermer les bureaux de poste de la manière décrite plus haut était de maintenir le meilleur rendement possible des services postaux, la Commission n'avait pas à juger, en autant qu'elle était convaincue qu'il s'agissait bien du motif principal, si les administrateurs des Postes avaient ou n'avaient pas de motifs raisonnables de croire qu'elles atteindraient leur objectif en prenant les mesures qu'elles ont prises, ou que la ligne de conduite adoptée en était une qui aiderait le mieux (ou d'une façon uniforme dans l'ensemble des services postaux) à atteindre le but visé. Une forte dose de déraison peut constituer une indication tendant à écarter l'intention légitime ou à révéler l'intention illégale. Le fait que la suspension des opérations équivalait à une mise en disponibilité et que cette mise en disponibilité pourrait avoir été décidée sans tenir compte des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et des règlements édictés sous son régime peut exiger des employés qu'ils s'adressent à un autre tribunal pour obtenir réparation, mais le cas ne relève pas de la compétence de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique lorsqu'elle étudie une plainte produite en application de l'article 8 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*affaire: Lock-out des services postaux*, dossier de la Commission n° 161-2-85).

QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE EN VERTU DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

90. Aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un arbitre est dans la même situation qu'un arbitre statutaire plutôt que celle d'un arbitre consensuel. Lorsque la question renvoyée à l'arbitrage exige une décision sur une question de droit qui est incidente à la décision qu'il rendra sur toute la question qu'on lui a renvoyée, la Commission a le pouvoir, aux termes de l'article 23 de la Loi, «d'infirmen» la décision de l'arbitre s'il y a manifestement une erreur de droit dans cette décision. D'autre part, lorsqu'une question de droit précise est renvoyée à l'arbitrage, la Commission a le droit «d'infirmen» la décision uniquement si l'arbitre a fondé sa décision sur un élément de preuve qui n'est pas légalement recevable (prenant en considération qu'un arbitre peut procéder en se fondant sur un élément de preuve autre que celui qu'un tribunal jugerait recevable) ou sur des principes d'interprétation que n'approuve pas la loi (*affaire Darby et autres*, dossier de la Commission n° 168-2-10).³

91. Pour ce qui est de la question de savoir si un arbitre a le droit, à cause d'une ambiguïté d'expression, d'admettre un élément de preuve extrinsèque relatif à l'intention présumée des parties, il a été décidé que l'admission d'un élément de preuve extrinsèque est permise si l'ambiguïté est «une ambiguïté de référence». L'inverse est vrai si l'arbitre connaît de «la possibilité de contester les différentes interprétations». (*ibid.*).

92. Lorsque, à la suite d'un renvoi aux termes de l'article 23, la Commission est incapable de déterminer à quelle conclusion l'arbitre serait arrivé s'il avait appliqué les principes qu'elle juge appropriés, la Commission peut renvoyer l'affaire en arbitrage en donnant ou non les instructions sur les principes de droit ou de compétence sur lesquels l'arbitre devrait se fonder (*affaire Morrison*, dossier de la Commission n° 168-2-3).

³ Voir, toutefois, la décision de la Cour d'appel fédérale à l'égard de l'affaire *Thomas et autres* contre le procureur général du Canada, 1972 (décision pas encore versée aux archives).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS¹

93. Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that

Forthwith upon the establishment of a conciliation board, the Chairman shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman . . .

Subsection 56(2) of the Act contains limitations on the matters that may be included in a collective agreement² and section 86 imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. The relevant subsections of section 86 read as follows

- (2) Subsection 56(2) applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board.
- (3) No report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.

GENERAL

94. The function of the Chairman in preparing the terms of reference³ of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, is confined to a determination as to whether an item is referable under the provisions of the Public Service Staff Relations Act. The extent of the Chairman's authority is fixed by sections 86 and 56 of the Act. It is not his function to decide on the merits of a proposal, i.e. to determine whether the employer or the bargaining agent should or should not agree to the inclusion of a particular provision in a collective agreement (*Electronics Case*, Conciliation Board file 190-2-5).

95. Although subsection 86(2) does not state in express terms that the report of a conciliation board shall not contain recommendations concerning the matters set out in subsection 56(2) of the Act, nevertheless, since the matters referred to in that subsection cannot be dealt with in a collective agreement, it follows that, if a conciliation board did make recommendations for action by the employer that would infringe section 56(2), the law would forbid the employer to carry these recommendations into effect as part of a collective agreement (*Postal Operations Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-1; *Air Traffic Control Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-6).

96. Attention was drawn to the failure of some bargaining agents to make submissions on law in reply to objections by the employer to proposals made by the bargaining agent. Failure to make such submissions might prejudice not only the position of the bargaining agent concerned in the reference but also that of other bargaining agents who might be

¹ This review covers the period from January 4, 1968, when the first Terms of Reference were issued, to March 31, 1971.

² Subsection 56(2) is set out in para. 104 of this Report.

³ In the exercise of his functions with regard to the conciliation process, the Chairman acts in his personal capacity apart from the members of the Public Service Staff Relations Board. In the absence of the Chairman these functions devolve on the Vice-Chairman. Because of the restrictions imposed on conciliation boards by the legislation as to the matters on which they are entitled to make recommendations, the terms of reference tend to be more formal than those delivered under other labour relations legislation. The practice has developed of the Chairman holding a conference with the parties to afford them an opportunity of presenting their views as to what issues are or are not referable to a conciliation board within the scope of bargaining provisions contained in the Act.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION¹

93. L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que

Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président doit remettre au bureau de conciliation le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. . .

Le paragraphe (2) de l'article 56 de la Loi impose certaines limites en ce qui concerne les questions qui peuvent être incluses dans une convention collective² et l'article 86 impose des limites aux questions sur lesquelles un bureau de conciliation a le droit d'émettre des recommandations. Les paragraphes pertinents de l'article 86 se lisent comme il suit:

(2) Le paragraphe (2) de l'article 56 s'applique, *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation.

(3) Aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés.

GÉNÉRALITÉS

94. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation dans une affaire³ où l'une ou l'autre des parties oppose une exception à certaines questions renvoyées à l'arbitrage, le président a pour seule tâche de déterminer si une question peut être renvoyée au bureau de conciliation aux termes des dispositions de la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les articles 86 et 56 de la Loi fixent les limites du pouvoir du président à cet égard. Celui-ci n'a pas à juger du bien-fondé d'une proposition, à savoir, déterminer si l'employeur ou l'agent négociateur devrait accepter ou refuser l'insertion d'une disposition particulière dans une convention collective (*affaire: Électronique*, bureau de conciliation, dossier n^o 190-2-5).

95. Bien que le paragraphe (2) de l'article 86 ne stipule pas expressément que le rapport d'un bureau de conciliation ne doit pas contenir de recommandations sur les questions visées au paragraphe (2) de l'article 56 de la Loi, il n'en reste pas moins que, puisque les questions mentionnées dans ce paragraphe ne peuvent être incluses dans une convention collective, il s'ensuit que si un bureau de conciliation recommandait à l'employeur des mesures dont l'application enfreindrait l'article 56(2), la Loi interdirait à l'employeur de donner effet à ces recommandations comme partie d'une convention collective (*affaire n^o 1: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n^o 190-2-1; *affaire n^o 2: Contrôle du trafic aérien*, bureau de conciliation, dossier n^o 190-2-6).

96. On a fait remarquer que certains agents négociateurs n'ont pas jugé bon de faire connaître leurs opinions formelles en réplique à des exceptions que l'employeur opposait à l'égard de leurs propositions. Une telle attitude pourrait porter préjudice non seulement à la position de l'agent négociateur sur le renvoi, mais aussi à celle d'autres agents négociateurs

¹ La présente étude s'applique à la période allant du 4 janvier 1968, date de l'émission du premier mandat, au 31 mars 1971.

² On trouvera le texte du paragraphe (2) de l'article 56 au paragraphe 104 du présent rapport.

³ Lorsqu'il remplit ses fonctions à l'égard de la procédure de conciliation, le président agit à titre personnel sans mettre en cause les autres membres de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En son absence, c'est le vice-président qui remplit les fonctions. A cause des restrictions que la Loi impose aux bureaux de conciliation à l'égard des questions sur lesquelles ils ont le droit de faire des recommandations, leurs mandats sont habituellement plus explicites que les mandats établis en application d'autres lois visant les relations de travail. La coutume s'est établie que le président tient une rencontre avec les parties pour leur permettre de présenter leurs points de vue sur les questions qui devraient ou non être renvoyées au bureau de conciliation dans les limites des dispositions de la Loi relatives à la négociation collective.

requesting the establishment of conciliation boards in the future. Although the Chairman's conclusions as to what should or should not be included in the terms of reference in a particular case do not constitute binding precedents for other parties, they are nevertheless likely to colour his thinking and the thinking of others in subsequent cases (*Postal Operations Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-7; *Printing Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-10).

97. A proposal was submitted by a bargaining agent on a matter which had not been discussed in the bargaining between the parties. The Chairman directed that no representations concerning that item be submitted to the conciliation board until the parties had had a reasonable opportunity to bargain meaningfully with respect to it. If the parties were unable to arrive at a settlement with regard to the item in the course of such bargaining, the time for the submission of the report of the conciliation board would be extended by the Chairman to enable the parties to make their representations thereon to the conciliation board, and to enable the board to deal with the item in appropriate fashion (*Ship Repair Case*, Conciliation Board file 190-2-9).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

98. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the "scope of bargaining" provisions contained in the Public Service Staff Relations Act:

- *A proposal which would require all employees, whether presently employed or entering the employ of the employer after the coming into operation of the collective agreement, to become and remain members of a union.* Such a proposal would, if adopted by the employer, be in direct violation of paragraph 8(2)(c) of the Public Service Staff Relations Act⁴ (*Postal Operations Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-1).
- *A proposal which would entitle employees to refuse to cross a picket line maintained by any employees of the employer who engage in a strike or by employees in an industrial dispute who engage in a strike.* If employees in the bargaining unit refused to cross such a picket line in combination or in concert or in accordance with a common understanding, the refusal would constitute a strike within the meaning of paragraph 2(aa) of the Public Service Staff Relations Act and would be contrary to paragraph 101(2)(a) of that Act which forbids an employee to participate in a strike where a collective agreement applying to the bargaining unit in which he is included is in force (*ibid.*).
- *A proposal that the employer preserve job security and maintain full employment of employees in the bargaining unit.*
- *A proposal that an employee affected by technological changes and operational techniques should have the right to choose by seniority from available locations when retrained.*
- *A proposal that an employee unable to meet the minimum requirements of a position as shown by tests should be offered a transfer to another position in the same class or, if there was no vacancy, to a position in a lower class.* The above

⁴8(2) No person shall . . .

(c) seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel an employee

(i) to become, refrain from becoming or cease to be, or

(ii) except as otherwise provided in a collective agreement, to continue to be,

a member of an employee organization, or to refrain from exercising any other right under this Act.

qui pourraient par la suite demander l'établissement d'un bureau de conciliation. Bien que les conclusions formulées par le président au sujet des questions devant être comprises ou non dans le mandat d'un bureau à l'égard d'une affaire précise ne constituent pas un précédent qui lie d'autres parties, elles orienteront néanmoins son jugement et celui d'autres personnes dans les affaires futures (*affaire n° 2: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-7; *affaire: Services d'imprimerie*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-10).

97. Un agent négociateur a formulé une proposition sur une question qui n'avait pas été discutée dans la négociation entre les parties. Le président a interdit aux parties de présenter des observations sur cette question au bureau de conciliation jusqu'à ce qu'elles aient eu une occasion raisonnable de négocier efficacement à ce sujet. Si les parties ne pouvaient arriver à un accord sur cette question durant les négociations, le président prolongerait le délai imparti pour la production du rapport du bureau de conciliation, en vue de permettre d'une part aux parties de présenter leurs observations sur la question au bureau de conciliation, et d'autre part à celui-ci d'étudier cette même question de la façon appropriée (*affaire: Répartition des navires*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-9).

QUESTIONS EXCLUES DE LA NÉGOCIATION

98. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur a opposé une exception, ne sont pas visées par les dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique:

- *Une proposition qui exigerait que tous les employés, tant ceux qui sont actuellement au service de l'employeur que ceux qui le seront après l'entrée en vigueur de la convention collective, deviennent des adhérents d'un syndicat et le demeurent.* Une telle proposition, si elle était adoptée par l'employeur, irait directement à l'encontre de l'alinéa c) du paragraphe (2) de l'article 8 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique⁴ (*affaire n° 1: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-1).
- *Une proposition visant à accorder aux employés le droit de refuser de franchir un piquet de grève établi par des employés de l'employeur qui sont en grève, ou par des employés quelconques qui font la grève à la suite d'un différend industriel.* Le refus, de la part des employés d'une unité de négociation, de franchir un tel piquet de grève, refus lié, assorti, ou conforme à une entente commune, constituerait une grève au sens où l'entend l'alinéa aa) de l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et contreviendrait à l'article 101(2a) de la Loi qui interdit aux employés de participer à une grève lorsqu'une convention collective visant l'unité de négociation dont (ils font) partie est en vigueur (*ibid.*).
- *Une proposition à l'effet que l'employeur accepte de sauvegarder la sécurité d'emploi et de maintenir le plein emploi des employés de l'unité de négociation.*
- *Une proposition à l'effet qu'un employé touché par des changements technologiques ou des techniques de travail ait le droit de choisir, compte tenu de son ancienneté, les localités disponibles pour recevoir une nouvelle formation.*
- *Une proposition à l'effet qu'un employé qui ne peut satisfaire aux conditions minimums d'un poste, ainsi que les essais l'indiquent, devrait se voir offrir une mutation à un autre poste de la même classe, ou s'il n'y en a pas de vacant, à un poste d'une classe inférieure.* Toutes ces propositions portent sur les «normes, procédures ou méthodes régissant la nomination... l'avancement, la rétrogradation,

⁴8(2) Nul ne peut...

c) ... chercher, par intimidation, par menace de destitution ou par d'autres représailles, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen, à obliger un employé

(i) à devenir, s'abstenir de devenir ou cesser d'être, ou

(ii) sauf dispositions différentes contenues dans une convention collective, à continuer d'être membre d'une association d'employés, ou à s'abstenir d'exercer tout autre droit que la présente Loi lui accorde.

proposals all deal with “standards, procedures or processes governing the appointment . . . promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees” and, since subsection 86(3) of the Public Service Staff Relations Act expressly precludes a conciliation board making any recommendation concerning these matters, the proposals could not be included in the terms of reference of such a board (*Postal Operations Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-7).

- *A proposal that, when an employee terminated his employment for any reason other than retirement, the employer should pay him all monies contributed by him to the superannuation fund established under the Public Service Superannuation Act, as well as an amount equal to the contributions made to the fund on his behalf by the employer.* The proposal clearly could not be carried into effect without requiring an amendment to sections 10 and 11 of the Public Service Superannuation Act, which provide in detail what contributions made by the employee or the employer under the Act shall be paid out to an employee who ceases to be employed in the Public Service and the circumstances in which such payments shall be made. Subsection 86(2) and subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act, read together, make it clear that no recommendation in a report of a conciliation board may provide directly or indirectly for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment that is outside the scope of a collective agreement under subsection 56(2) or the establishment of any new term or condition of employment that lies outside the scope of a collective agreement under that subsection (*ibid.*).
- *A proposal that upon termination of employment other than by retirement an employee should be entitled to the payment of bank interest rates based on the amount that the employee had contributed to the superannuation fund.* This proposal in its very essence has for its purpose the alteration, if not directly nevertheless indirectly, of the scheme of payments that is provided for under the Public Service Superannuation Act or that may be established pursuant to the Act (*ibid.*).
- *A proposal which provided that, during the period of negotiations or until such time as a new agreement was signed, the existing agreement should continue in full force and effect.* Read literally, the intent of the proposal appeared to be that the new agreement now under negotiation would continue in operation throughout the negotiations for the next ensuing agreement and until the next ensuing agreement was signed. The inclusion of such a provision in the new agreement would deprive the bargaining agent of the right to engage in a strike as part of the process of resolving a dispute with the employer with respect to the next ensuing agreement, since by paragraph 101(2)(a) of the Act an employee is forbidden to participate in a strike where a collective agreement applying to the bargaining unit in which he is included is in force. Even if the real intent of the proposal of the bargaining agent was to have the agreement remain in effect throughout the period fixed by section 51 of the Act and thereafter until the bargaining agent called a strike the proposal was not referable to a conciliation board because the bargaining agent was attempting to vest in itself power to determine in its sole discretion when the employer would become entitled to alter existing terms and conditions of employment, and so negate the very purpose that section 51 was designed to serve⁵ (*ibid.*).

⁵Section 51 provides for the continuance in force of existing terms and conditions of employment from the date notice to bargain collectively has been given until (i) a collective agreement has been entered into by the parties, or (ii) a conciliation board has been established in accordance with the Act and seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board, or (iii) the Chairman, upon receipt of a request for the establishment of a conciliation board, has notified the parties of his intention not to establish such a board.

le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés» et, étant donné que l'article 86(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique interdit expressément à un bureau de conciliation d'émettre des recommandations à l'égard de ces questions, aucune ne pouvait être incluse dans un mandat d'un bureau de conciliation (*affaire n° 2: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-7).

- *Une proposition à l'effet que l'employeur paie à l'employé qui quitte son emploi pour toute raison autre que la retraite, toutes les sommes versées par ledit employé au fonds de pension de retraite établi en vertu de la Loi sur la pension du service public, de même qu'un montant égal aux cotisations versées en son nom par l'employeur.* Incontestablement la proposition ne pouvait pas être mise en application sans une modification des articles 10 et 11 de la Loi sur la pension du service public qui stipulent en détail le montant des cotisations versées en vertu de la Loi par l'employé et par l'employeur qui sera payé à l'employé qui quitte la Fonction publique et les conditions régissant les paiements de cette nature. Lus ensemble, le paragraphe (2) de l'article 86 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et le paragraphe (2) de l'article 56 de la même Loi indiquent clairement qu'aucun bureau de conciliation ne doit prévoir dans ses recommandations, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante qui excède le cadre d'une convention collective selon le paragraphe (2) de l'article 56 ou l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi qui ne tombe pas sous le coup d'une convention collective aux termes dudit paragraphe (*ibid.*).
- *Une proposition à l'effet que l'employé qui quitte son emploi pour une raison autre que la retraite ait le droit de recevoir les intérêts (au taux bancaire) du montant qu'il a versé au fonds de pension.* De par sa nature même, cette proposition prévoit indirectement, sinon directement, la modification du régime de paiements prévu par la Loi sur la pension du Service public ou qui peut être établi en vertu de ladite Loi (*ibid.*).
- *Une proposition à l'effet que pendant la période des négociations ou jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention, la convention actuelle reste en vigueur.* Considérée littéralement, la proposition laisse entendre que la nouvelle convention qui est actuellement négociée devrait rester en vigueur pendant les négociations relatives à la prochaine convention et jusqu'à la signature de celle-ci. L'inclusion d'une telle disposition dans la nouvelle convention priverait l'agent négociateur du droit de recourir à la grève en cas de conflit avec l'employeur au sujet de la prochaine convention, étant donné que l'article 101(2)a) de la Loi interdit à un employé de participer à une grève si une convention collective s'appliquant à l'unité de négociation dont il fait partie est en vigueur. Même si le but réel visé par l'agent négociateur lorsqu'il formulait sa proposition était que la convention reste en vigueur pendant la totalité de la période prévue par l'article 51 de la Loi et ensuite jusqu'à ce que l'agent négociateur décrète une grève, la proposition ne pouvait être renvoyée à un bureau de conciliation parce que l'agent négociateur cherchait à se revêtir du pouvoir de déterminer comme bon lui semblerait quand l'employeur serait autorisé à modifier les conditions d'emploi existantes, et n'ait ainsi l'objet même de l'article 51⁵ (*ibid.*).

⁵ L'article stipule que les conditions d'emploi en vigueur le jour où l'avis de négocier collectivement a été donné continuent d'être en vigueur jusqu'à ce que (i) une convention collective ait été conclue par les parties, ou (ii) jusqu'à ce qu'un bureau de conciliation ait été établi en conformité de la présente Loi et que sept jours se soient écoulés depuis la réception, par le président, du rapport du bureau de conciliation, ou (iii) jusqu'à ce qu'une demande d'établissement d'un bureau de conciliation ait été faite en conformité de la présente Loi et que le président ait avisé les parties de son intention de ne pas établir un tel bureau.

—*A proposal that the employer contribute a certain sum for each employee covered by the agreement to a trust fund for the purpose of establishing and maintaining an education training and retraining programme to set up courses which apprentice employees would be required to attend.* Establishment and funding of a training programme are matters which fall within the jurisdiction of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act, which is one of the Acts listed in Schedule C to the Public Service Staff Relations Act⁶. Subsection 56(2) of the said Act removes from the scope of bargaining not only the matters that are presently covered by the statutes listed in the schedule, but also any term or condition of employment that “*may be . . . established*” pursuant to these statutes. If the proposal does not infringe on anything that has so far been established pursuant to that Act, it may conflict with something that may be established by the Public Service Commission in the future (*Printing Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-10).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

99. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the “scope of bargaining” provisions contained in the Public Service Staff Relations Act:

- A proposal that if the Public Service Commission and/or the Treasury Board in the exercise of their respective powers under the Public Service Employment Act and/or the Financial Administration Act (and regulations thereunder) specify that a certain employee should receive language training, the employer will pay the cost involved.* Provided it was made clear that no alteration to the above acts was contemplated, the proposal did not offend sections 86 and 56 of the Public Service Staff Relations Act (*Electronics Case*, Conciliation Board file 190-2-5).
- Proposals providing for the indemnification by the employer of an air traffic controller against payment of any damages which may be assessed against him in a civil action in which he has been made a party as a result of carrying out his duties as a controller, and for the employer to provide and pay for competent legal counsel to act for a controller involved in such an action.*
- A proposal relating to “language training on employer time”.* Such proposals may, if phrased in certain ways, run counter to the provisions of subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act in that they would require amendments to certain sections of the Crown Liability Act and the Public Service Employment Act. However, it should be possible to frame provisions in compliance with the letter as well as the spirit of these statutes that would enable the parties to reach an understanding that meets the needs of the situation (*Air Traffic Control Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-6).
- A proposal which provided that an employee should be entitled to a leave of absence after completing a specified term of service, at which time the employer should pay to the employee 70% of the salary that the employee was entitled to at the commencement of such leave, and should continue to pay such allowance until such time as the employee qualified for payment under the Superannuation Act.* Both terminal leave and compensation during terminal leave have long been recognized in the Public Service as being something distinct from superannuation, and the

⁶ See para. 104 of this Report.

- *Une proposition à l'effet que l'employeur verse pour chaque employé assujéti à la convention un certain montant à un fonds de fiducie, en vue d'établir et de maintenir un programme de formation et de recyclage dont les cours devraient être obligatoirement suivis par les apprentis.* L'établissement et le financement de programmes de formation sont des questions qui relèvent de la compétence de la Commission de la Fonction publique, qui est une des lois figurant à l'annexe C de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique⁶. L'article 56(2) de la Loi exclut du cadre de la négociation non seulement les questions actuellement traitées par les lois énumérées à l'annexe, mais aussi toute condition d'emploi qui «peut être . . . établie» en vertu desdites lois. Même si la proposition ne va pas à l'encontre d'une mesure déjà établie en application de ladite Loi, elle peut contrevenir à quelque mesure susceptible d'être établie à l'avenir par la Commission de la Fonction publique (*affaire: Services d'imprimerie, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-10*).

QUESTIONS INCLUSES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

99. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur a opposé une exception, sont visées par les dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique:

- *Une proposition à l'effet que si la Commission de la Fonction publique et (ou) le Conseil du Trésor, dans l'exercice de leurs pouvoirs respectifs prévus par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et (ou) par la Loi sur l'administration financière (et par les règlements édictés en vertu desdites lois), décident qu'un certain employé devrait recevoir une formation linguistique, l'employeur en assumera les frais.* Sous réserve d'établir clairement qu'aucune modification aux lois précitées n'était envisagée, la proposition n'allait pas à l'encontre des articles 86 et 56 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*affaire: Electronique, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-5*).
- *Des propositions à l'effet que l'employeur indemnise tout contrôleur du trafic aérien de tout paiement de dommages dont il aurait été reconnu responsable dans une poursuite au civil à laquelle il aurait été partie à cause de ses fonctions de contrôleur, et que l'employeur garantisse, à ses frais, les services d'un avocat qui représenterait le contrôleur ainsi poursuivi.*
- *Une proposition se rapportant à la formation linguistique durant les heures de travail.* Rédigées de certaines manières, de telles propositions peuvent aller à l'encontre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 56 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en ce qu'elles exigeraient l'apport de modifications à certains articles de la Loi sur la responsabilité de la Couronne et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Cependant, il devrait être possible de rédiger des dispositions en tenant compte de la lettre et de l'esprit de ces deux lois afin de permettre aux parties de conclure une entente qui répondrait aux besoins de la situation (*affaire n° 2: Contrôle du trafic aérien, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-6*).
- *Une proposition à l'effet qu'un employé devrait avoir droit à une autorisation d'absence après avoir accompli une certaine durée de service, à un taux correspondant à 70% du traitement auquel il aurait droit au début d'un tel congé, et qu'il devrait continuer de recevoir cette rétribution jusqu'à ce qu'il ait droit aux paiements prévus par la Loi sur la pension.* Le congé de cessation d'emploi et la rétribution pendant ce congé sont depuis longtemps reconnus dans la Fonction publique comme deux choses distinctes de la retraite et la proposition n'était pas à ce point liée à la Loi sur la pension du service public qu'elle pourrait être considérée

⁶Voir le paragraphe 104 du présent rapport.

proposal was not so tied to the Public Service Superannuation Act that it could be treated as being an infringement of that Act (*Postal Operations Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-7).

- A proposal that any employee who is summoned for disciplinary action (i.e. other than discharge, suspension or a financial penalty) may refer his case to regular grievance procedure and to adjudication.* There is nothing in the Act that expressly excludes from the scope of bargaining any question concerning disciplinary action or standards of discipline. Paragraph 91(1)(b) gives an employee the right to refer to adjudication a grievance with respect to “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty” whether there is or is not a collective agreement in effect binding on him or whether the agreement does or does not contain any condition of employment that entitles him to refer a grievance with respect to disciplinary action. Under paragraph 91(1)(a) an employee may refer to adjudication a grievance with respect to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, and this would include any article relating to standards of discipline included in a collective agreement. Paragraph 91(1)(b) does not impose any limitation on the right of a bargaining agent to negotiate with respect to “standards of discipline” (*ibid.*).
- A proposal which provided that, in any disciplinary matter, onus to prove the charge or allegation lies on the employer.* There is no provision of the Public Service Staff Relations Act that would prohibit the inclusion in a collective agreement of an article of this nature, nor is there any ground of public policy that would preclude its reference to a conciliation board. The subject matter of such a provision relates to terms and conditions of employment and falls within the scope of the term “collective agreement” (*ibid.*).
- Proposals which provided for a minimum manning complement for the operation of certain machinery, including the ratio of apprentices to journeymen.* If the proposals were intended to be limited, as submitted by the bargaining agent, to a consideration of the differential in wage rate between a situation where an employee mans a piece of equipment by himself and one where he is assisted by a second employee, there is nothing in the Public Service Staff Relations Act or in any other statute that would preclude them from being dealt with by a conciliation board. However, if the proposals were treated in such a way as to pertain to the organization of the Public Service as contemplated by section 7 of the Act, any recommendations of the conciliation board would be subject to the limitations that flow from the operation of section 7 as set out in paragraph 101 of this Report (*Printing Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-10).

GRIEVANCE PROCEDURE

100. Sections 90 to 99 of the Public Service Staff Relations Act relate to the presentation of grievances by employees. The sections lay down provisions respecting the right of an employee to present grievances, the role to be played by employee organizations and the circumstances in which a grievance may be referred to adjudication. These provisions are mandatory. Section 99, by implication, goes on to make certain areas relating to grievances subject to collective bargaining. Section 99 sets out matters of procedure in relation to which the Public Service Staff Relations Board may make regulations, then provides that any such regulations made by the Board in relation to procedure for the presentation of grievances shall not apply in respect of employees included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified by the Board to the extent that such regulations are inconsistent with any provisions contained in a collective agreement entered into by the

comme contrevenant à ladite Loi (*affaire n° 2: Manutention du courrier, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-7*).

- *Une proposition à l'effet que tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire (autre, notamment, que le renvoi, la suspension ou une peine pécuniaire) pourrait soumettre son cas à une procédure régulière applicable aux griefs et à l'arbitrage.* Rien dans la Loi n'empêche expressément l'exclusion du cadre de la négociation de toute question relative à une sanction disciplinaire ou aux normes de discipline. L'article 91(1)b) accorde à un employé le droit de renvoyer à l'arbitrage un grief se rapportant à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire», qu'une convention collective en vigueur le lie ou non, ou que la convention contienne ou non une condition d'emploi l'autorisant à renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur une mesure disciplinaire. Aux termes de l'alinéa a) du paragraphe (1) de l'article 91, un employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ce qui inclut tout article portant sur les normes de discipline inséré dans une convention collective. L'alinéa b) du même paragraphe n'impose pas de limite au droit d'un agent négociateur de négocier à l'égard des «normes de discipline» (*ibid.*).
- *Une proposition à l'effet que, dans toute affaire de discipline, il incomberait à l'employeur de prouver l'accusation ou l'allégation.* Aucune disposition de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'interdit l'inclusion, dans une convention collective, d'un article de cette nature, tout comme aucune raison dans les usages observés dans la Fonction publique n'empêche son renvoi à un bureau de conciliation. Une telle disposition porte sur les conditions d'emploi et est incluse dans l'expression «convention collective» (*ibid.*).
- *Des propositions prévoyant l'affectation d'un nombre minimum d'employés pour faire fonctionner certaines machines, y compris l'établissement d'un rapport entre le nombre d'apprentis et le nombre d'employés qualifiés.* Si, comme l'a déclaré l'agent négociateur, ces propositions devaient se limiter à la considération de la disparité dans le taux de traitement entre une situation où un employé fait fonctionner seul une machine quelconque et une situation où il est aidé par un autre employé, rien dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ou dans tout autre loi n'empêcherait un bureau de conciliation d'étudier ces propositions. Cependant, si celles-ci étaient formulées de telle façon qu'elles se rapporteraient à l'organisation de la Fonction publique dont fait état l'article 7 de la Loi, toutes recommandations du bureau de conciliation seraient assujetties aux limites qui découlent de l'application de l'article 7 et qui sont exposées au paragraphe 101 du présent rapport (*affaire: Services d'imprimerie, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-10*).

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

100. Les articles 90 à 99 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique portent sur la présentation de griefs par les employés. Ces articles énoncent les dispositions relatives au droit des employés de présenter les griefs, au rôle réservé à l'association d'employés et aux circonstances dans lesquelles un grief peut être renvoyé à l'arbitrage. Ces dispositions ont un caractère obligatoire. L'article 99, d'après son texte, assujettit à la négociation collective certains points ayant trait aux griefs. Il énonce les points de procédure à l'égard desquels la Commission des relations de travail dans la Fonction publique peut édicter des règlements et stipule ensuite que les règlements de cette nature établis par la Commission en rapport avec la procédure de présentation des griefs ne doivent pas s'appliquer à l'égard des employés compris dans une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité par la Commission, dans la mesure où de tels règlements sont incompatibles avec des dispositions que renferme une convention collective conclue par

bargaining agent and the employer applicable to those employees. The areas that are subject to collective bargaining by virtue of subsection 99(2) are:

- (a) the manner and form of presenting a grievance;
- (b) the maximum number of levels of officers of the employer to whom grievances may be presented;
- (c) the time within which a grievance may be presented up to any level in the grievance process including the final level;
- (d) the circumstances in which any level below the final level in the grievance process may be eliminated; and
- (e) in any case of doubt, the circumstances in which any occurrence or matter may be said to constitute a grievance.

In so far as the provisions of the Act relating to grievances other than the five heads just set out are concerned, even if the employer were to enter into an agreement that departed from those provisions, neither the Public Service Staff Relations Board nor any adjudicator acting under this Act could uphold the agreement (*Postal Operations Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-1).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING BUT REFERABLE TO A CONCILIATION BOARD

101. Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In its endeavours, the conciliation board ought not to be barred from discussing with the parties anything that may enable the members of that board to work out an accommodation between the parties. In this, consideration must be given to section 7 of the Public Service Staff Relations Act, which provides that "Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein". The section is what might be termed a "management rights clause", some aspects of which are also dealt with in subsection 56(2) and subsection 86(3) of the Act. To the extent to which a matter that falls within section 7 is identical with a matter to which either of the two subsections just referred to apply, that matter cannot be included in the terms of reference. In so far as any other matter that falls within section 7 is concerned, there is no express prohibition against its inclusion in the terms of reference. However, even if the employer were to enter into some stipulation with regard to these matters, it would be free in law to repudiate the stipulation the very next day. If the employer were to agree to include in a collective agreement a provision that limited its right or authority say to classify positions in the Public Service, it would not be bound by that provision. The employer may nevertheless be prepared to give an undertaking to a bargaining agent that it would exercise its authority in respect of the matters listed in section 7 in a certain manner as evidence of its good faith and in the interest of promoting good industrial relations. The giving of such an undertaking may indeed, in some instances, be of considerable value in inducing a bargaining agent to accept terms or conditions which it might otherwise be reluctant to accept. A conciliation board, therefore, may make recommendations concerning matters which fall within section 7, provided that (i) the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and (ii) the recommendations are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7 (*Postal Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-7; *Printing Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-10).

l'agent négociateur et l'employeur et applicable à ces employés. Le paragraphe (2) de l'article 99 assujettit à la négociation collective les points suivants:

- a) le mode et les formules de présentation d'un grief;
- b) le nombre maximum de paliers administratifs de l'employeur au niveau desquels des griefs peuvent être présentés;
- c) le délai pendant lequel un grief peut être présenté à tout palier de la procédure applicable aux griefs, y compris le dernier palier;
- d) les circonstances dans lesquelles tout palier inférieur au dernier palier de la procédure applicable aux griefs peut être éliminé; et
- e) en cas de doute, les circonstances dans lesquelles un événement ou une question quelconque peuvent être considérés comme constituant un grief.

En ce qui concerne les dispositions de la Loi relatives aux griefs et ne relevant pas des cinq points susmentionnés, même si l'employeur devait conclure une convention qui s'écarterait de ces dispositions, ni la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ni aucun arbitre agissant en application de la présente Loi ne pourrait confirmer la convention (*affaire n° 1: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-1).

QUESTIONS EXCLUES DU CADRE DE LA NÉGOCIATION, MAIS POUVANT ÊTRE RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION

101. En vertu de l'article 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un bureau de conciliation a comme premier devoir de s'efforcer de mettre les parties d'accord sur les questions indiquées dans le mandat. Lors de ses tentatives, le bureau de conciliation ne devrait pas être empêché de discuter avec les parties toutes questions qui peuvent permettre aux membres du bureau de trouver un terrain d'entente entre les parties. A cet égard, il faut porter attention à l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui stipule que «rien dans la présente Loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers». Cet article pourrait être appelé «la clause des droits de la direction»; les articles 56(2) et 86(3) de la Loi traitent aussi de certains aspects de cette clause. Dans la mesure où une question qui relève de l'article 7 est identique à une question visée par l'un ou l'autre des deux paragraphes précités, celle-ci ne peut être incluse dans le mandat. En ce qui a trait à toute autre question qui relève de l'article 7, rien n'interdit expressément son inclusion dans le mandat. Cependant, même si l'employeur devait conclure un accord à l'égard de ces questions, du point de vue juridique il serait libre de répudier les accords le jour suivant. Si par exemple l'employeur convenait d'inclure dans une convention collective une disposition limitant son droit ou son pouvoir de classer des postes dans la Fonction publique, il ne serait pas lié par cette disposition. Toutefois, l'employeur peut être disposé, à titre de preuve de sa bonne foi et afin d'établir de bonnes relations de travail, à promettre à l'agent négociateur qu'il exercerait de façon donnée son autorité à l'égard des questions visées par l'article 7. Une telle promesse pourrait en fait, dans certains cas, être très utile pour inciter un agent négociateur à accepter des conditions qu'il hésiterait autrement à accepter. Par conséquent, un bureau de conciliation peut émettre des recommandations à l'égard de questions visées par l'article 7, à la condition que (i) lesdites recommandations ne visent pas les questions mentionnées aux articles 56(2) et 86(3), et (ii) qu'elles soient rédigées de manière à établir très clairement qu'elles ne cherchent pas l'inclusion dans la convention collective elle-même de questions «résiduelles» soulevées en vertu de l'article 7 (*affaire: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-7; *affaire: Services d'imprimerie*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-10).

102. The following proposals were referable to a conciliation board, although they could not be included in a collective agreement:

- *A proposal that work then performed by employees in the bargaining unit would not be transferred, down-graded, loaned out, contracted out, assigned to or given away in part or in full to another plant, company or persons outside the bargaining unit.*
- *A proposal that supervisors or managerial personnel should not be allowed to perform duties normally performed by employees or personnel within the bargaining unit, and only employees or personnel within the classification as described in the job description should be allowed to perform duties within that class.* The above two proposals fall within the scope of section 7 of the Public Service Staff Relations Act and are therefore referable to a conciliation board which may make recommendations subject to the limitations set out in paragraph 101 above (*Postal Operations Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-7).
- *A proposal that foremen should not perform the work of mechanics, maintainers or oilers.*
- *A proposal that apprentices shall work under the immediate supervision of a journeyman.* Both proposals fell within section 7 of the Act and were referable to the conciliation board subject to the limitations set out in paragraph 101 above (*Printing Operations Case*, Conciliation Board file 190-2-10).
- *A proposal which provided that work that was to be subcontracted should be subcontracted to companies paying comparable wage scales to those contained in the collective agreement.* (i) The proposal was one that related to terms and conditions of employment within the meaning of that phrase in the definition of the term “collective agreement” in paragraph 2(h) of the Public Service Staff Relations Act, which defines that term as an “agreement . . . containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters”; (ii) The proposal did not encroach on the authority of the Minister of Supply and Services under subsection 50(1) of the Government Organization Act “to enter into contracts for the performance of any matter or thing” that falls within his duties or functions. The subsection does not vest in the Minister an exclusive and overriding authority. The proposal if included, therefore, would not require amendment of the Government Organization Act, which would be forbidden by paragraph 56(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act; (iii) The proposal fell within section 7 of the Act and was therefore referable to the conciliation board subject to the limitations set out in paragraph 101 above (*ibid.*).

RIGHTS TO CONSULTATION

103. As has been pointed out in this section of the Report, a number of proposals have been held to be excluded from the scope of bargaining because they were in conflict with subsections 56(2) or 86(3) of the Public Service Staff Relations Act. It is of interest to note, however, that the bargaining agent for employees in a bargaining unit has a statutory consultative role with respect to some of the working conditions with which these proposals dealt. Subsection 12(3) of the Public Service Employment Act provides that

The [Public Service] Commission shall from time to time consult with representatives of any employee organization certified as a bargaining agent under the *Public Service Staff Relations Act* or with the employer as defined in that Act, with respect

102. Les propositions suivantes peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation, bien qu'elles ne puissent être incluses dans une convention collective:

- *Une proposition à l'effet que le travail accompli présentement par les employés de l'unité de négociation ne serait ni transféré, ni dévalorisé, ni prêté, ni sous-traité, ni attribué, ni donné partiellement ou dans sa totalité à une autre entreprise, société ou personne étrangère à l'unité de négociation.*
- *Une proposition à l'effet que les surveillants ou les cadres de direction ne devraient pas être autorisés à exécuter des fonctions qui incombent normalement aux employés ou au personnel faisant partie de l'unité de négociation, et que seuls les employés ou le personnel des postes définis dans la description des fonctions devraient être autorisés à exécuter des fonctions qui incombent aux postes ainsi définis.* Les deux propositions susmentionnées tombent sous le coup de l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et peuvent par conséquent être renvoyées à un bureau de conciliation qui peut faire des recommandations sous réserve des limites établies au paragraphe 101 ci-dessus (*affaire n° 2: Manutention du courrier, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-7*).
- *Une proposition à l'effet que les contremaîtres ne devraient pas accomplir le travail de mécanicien, de préposé à l'entretien ou de graisseur.*
- *Une proposition à l'effet que les apprentis devraient travailler sous la surveillance directe d'un ouvrier qualifié.* Les deux propositions tombent sous le coup de l'article 7 de la Loi et peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation sous réserve des limites établies au paragraphe 101 ci-dessus (*affaire: Services d'imprimerie, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-10*).
- *Une proposition à l'effet que le travail qui doit être sous-traité soit confié à des sociétés qui appliquent des échelles de salaires comparables à celles de la convention collectives.* (i) Cette proposition en est une qui a trait aux conditions d'emploi au sens qu'accorde à ce terme la définition de l'expression «convention collective» de l'alinéa h) de l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui définit cette expression comme une «convention . . . qui renferme des dispositions concernant des conditions d'emploi et d'autres questions connexes;» (ii) elle n'empiète pas sur l'autorité qu'accorde au ministre des Approvisionnement et Services l'article 50(1) de la Loi sur l'organisation du gouvernement, à savoir, «conclure des contrats» pour l'accomplissement de tout ce qui relève de ses fonctions. L'article n'accorde pas au ministre une autorité exclusive et à laquelle on ne saurait déroger. Par conséquent, si la proposition était incluse dans une convention collective, elle n'exigerait pas la modification de la Loi sur l'organisation du gouvernement, modification qu'interdirait l'article 56(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; (iii) la proposition tombe sous le coup de l'article 7 de la Loi et pouvait par conséquent être renvoyée à un bureau de conciliation sous réserve des limites établies au paragraphe 101 ci-dessus (*ibid.*).

DROITS À LA CONSULTATION

103. Comme l'indique cette section du rapport, on a jugé qu'un certain nombre de propositions devaient être exclues du cadre de la négociation parce qu'elles allaient à l'encontre des articles 56(2) ou 86(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, il serait intéressant de noter que l'agent négociateur pour les employés de l'unité de négociation a une fonction statutaire de consultation à l'égard de certaines des conditions de travail dont traitaient les propositions précitées. L'article 12(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule que

«La Commission [de la Fonction publique] doit, à l'occasion, consulter les représentants de toute association d'employés accréditée comme agent négociateur

to the selection standards that may be prescribed . . . [by the Commission as to education, knowledge, experience, language, age, residence or any other matters] or the principle governing the appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, at the request of such representatives or of the employer or where in the opinion of the Commission such consultation is necessary or desirable. (*Postal Operations Case No. 2*, Conciliation Board file 190-2-7).

en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* ou l'employeur au sens de cette Loi, en ce qui concerne les normes de sélection qui peuvent être prescrites... [par la Commission à l'égard de l'instruction, des connaissances, de l'expérience, des exigences linguistiques, de l'âge, du lieu de résidence ou de tout autre sujet] ou les principes qui gouvernent l'appréciation professionnelle, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, à la demande de ces représentants ou l'employeur ou lorsque, de l'avis de la Commission, cette consultation est nécessaire ou souhaitable. (*affaire n° 2: Manutention du courrier*, bureau de conciliation dossier n° 190-2-7).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL¹

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

104. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out with some particularity in section 70 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 2 of section 56 applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

Subsection 56(2) reads as follows:

No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule C.²

SCHEDULE C (Section 56)

Government Employees Compensation Act
Government Vessels Discipline Act
Public Service Employment Act
Public Service Superannuation Act

It has been necessary for the Arbitration Tribunal to rule on questions relating to its own jurisdiction, particularly (i) in areas which are peripheral to those specifically set out in subsection 70(1) and (ii) in areas where there is some uncertainty as to whether legislative implementation or alteration would be required as contemplated by subsection 56(2).

105. The Tribunal has stated its opinion that it was Parliament's manifest intention to limit the Tribunal's jurisdiction (i) to the four subject-matters specifically mentioned in subsection 70(1) and (ii) to other terms and conditions of employment *directly* related to these four subject-matters. Subsections (2), (3) and (4) were included in section 70 to make it abundantly clear that the Tribunal is not allowed to deal with any of the matters referred

¹This review covers awards issued by the Arbitration Tribunal from the inception of the legislation to March 31, 1971. During the first fiscal year, no dispute was referred to adjudication. During the second year the Tribunal completed hearings on one reference but had not issued its award before the end of the fiscal year. The awards considered in the review, therefore, were all issued between April 1, 1969 and March 31, 1971.

²Schedule III in Revised Statutes of Canada 1970, Chap. P-35.

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE¹

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

104. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions dont peut connaître le Tribunal d'arbitrage ainsi que celles dont il ne peut pas connaître. Cet article se lit comme il suit:

70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe (2) de l'article 56 s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

L'article 56(2) se lit comme il suit:

Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe C.²

ANNEXE C (Article 56)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
Loi sur la pension du service public

Le Tribunal d'arbitrage a dû trancher des questions portant sur sa propre compétence, particulièrement (i) dans des domaines se rattachant aux sujets précisés au paragraphe (1) de l'article 70 et (ii) dans ces domaines dont on n'est pas tout à fait sûr s'ils n'exigeront pas la mise en vigueur ou la modification de lois, contrairement à l'article 56(2).

105. Le Tribunal a déclaré qu'à son avis le Parlement a eu l'intention manifeste de limiter la compétence du Tribunal (i) aux quatre sujets spécifiquement indiqués dans l'article 70(1) et (ii) aux autres conditions d'emplois qui se rattachent *directement* à ces quatre sujets. L'addition des paragraphes (2), (3) et (4) à l'article 70 avait pour objet de bien établir que le Tribunal ne peut connaître d'aucun des sujets mentionnés dans ces paragraphes (*décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13).

¹ La présente étude porte sur les décisions rendues par le Tribunal d'arbitrage depuis l'entrée en vigueur de la Loi, jusqu'au 31 mars 1971. Le Tribunal n'a eu à statuer sur aucun différend au cours de la première année financière. Au cours de la deuxième année, il a terminé l'audition d'un cas, mais n'a pas rendu de décision avant la fin de l'année. En conséquence, les décisions mentionnées dans le présent rapport ont toutes été rendues entre le 1^{er} avril 1969 et le 31 mars 1971.

² Annexe III des Statuts révisés du Canada 1970, Chap. P-35.

to in those subsections (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13).

106. In the following instances, where specific proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Arbitration Tribunal sustained the employer's objection in law, and held that the Tribunal had neither the right nor the power under the Public Service Staff Relations Act to deal with the proposal:

- *A proposal concerning "redundancy situations" i.e. job security for employees in the unit.* (i) "Redundant situations" or "job security" could not be said to be related to, and in fact, have nothing to do with the named subject-matters in subsection 70(1); (ii) subsection 70(3) specifically lists "lay-off or release" of employees as one of the subjects with which an arbitral award may not deal; and (iii) subsections 70(2) and 56(2) of the Act have the effect of obligating the Arbitration Tribunal to conform to sections 8 and 24 of the Public Service Employment Act, which deal with matters of appointment and tenure of office of all employees (*Communications Award*, Arbitral Awards file 185-2-5; *Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13).
- *A proposal entitled "joint consultation", listing matters which should be regarded as appropriate subjects of consultation between the parties during the term of the agreement, including the following: restriction on outside employment, check-off, job security (present conditions and benefits), contracting out, statement of duties.* The Tribunal ruled that it was restricted from making an award on the five named subject-matters (*Communications Award*, Arbitral Awards file 185-2-5).
- *A proposal providing for option to employee to waive his entitlement to severance pay and, in lieu thereof, be granted an equivalent period of retiring leave with pay in order to satisfy the five-year contributory period required to qualify for a disability pension under the Canada Pension Plan.* Such a proposal would contravene subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act since it could lead to the amendment of the existing rules and/or regulations under the Public Service Superannuation Act (*Lightkeepers Award*, Arbitral Awards file 185-2-9 NS).
- *A proposal that the employer undertake to issue retroactive pay cheques within a specified time and to identify deductions separately on regular pay cheques.* The subject matter was not directly related to "rates of pay". Moreover, the clause dealt with the time for implementation of the collective agreement, a matter which is covered by subsection 56(1) of the Act. Under this subsection, if the parties do not agree on the time for implementing the provisions of the agreement, the agreement is to be implemented within ninety days from the date of its execution or within such longer period as the Public Service Staff Relations Board may determine. The time for implementation of the terms that have been agreed upon by the parties and incorporated in a collective agreement is not a matter within the jurisdiction of the Arbitration Tribunal.
- *A proposal dealing with "grievance procedure", which provided in detail for the steps to be taken by an employee who felt that he had been unjustly treated or considered himself aggrieved.* The subject matter was not one of those enumerated in subsection 70(1) nor directly related to any of them. Grievance procedure may be directly related to discipline as a whole, but has nothing to do with standards of discipline, and many grievances have to do with matters not at all related to discipline (*Lightkeepers Award*, Arbitral Awards file 185-2-9 NS, *Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13).

106. Dans les affaires ci-après où les agents négociateurs ont soumis des propositions particulières auxquelles l'employeur a opposé des exceptions, le Tribunal d'arbitrage a admis l'exception de droit opposée par l'employeur et a jugé que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne lui attribuait ni le droit ni le pouvoir de connaître des propositions suivantes:

- Une proposition relative aux «cas de postes en surnombre» c.-à-d. à la sécurité d'emploi pour les employés de l'unité. (i) manifestement, «les cas de postes en surnombre» ou «la sécurité d'emploi» ne se rattachent aucunement aux objets énumérés au paragraphe (1) de l'article 70 et sont sans rapport avec eux; (ii) le paragraphe (3) de l'article 70 mentionne expressément «la mise en disponibilité ou le renvoi» des employés comme une des questions sur lesquelles une décision arbitrale ne peut statuer; et (iii) les articles 70(2) et 56(2) de la Loi obligent en pratique le Tribunal d'arbitrage à se conformer aux articles 8 et 24 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui traitent de la nomination et de la durée des fonctions de tous les employés (*décision arbitrale: Communications*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-5; *décision arbitrale: Économie, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13).
- Une proposition appelée «Consultation» qui énumère des questions qui devraient être considérées comme des objets appropriés de consultation entre les parties pendant la durée de la convention, y compris les questions suivantes: restriction de l'emploi à l'extérieur de la Fonction publique, précompte des cotisations syndicales, sécurité d'emploi (conditions et avantages actuels), sous-traitance (impartition), description des fonctions. Le Tribunal a déclaré qu'il n'est pas autorisé à statuer sur les cinq questions susmentionnées (*décision arbitrale: Communication*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-5).
- Une proposition visant à accorder à l'employé le choix de renoncer à l'indemnité de cessation des fonctions à laquelle il a droit et de recevoir à la place une période équivalente de congé de retraite payé afin de compléter la période de contribution de cinq ans, suivant l'une des exigences du Régime de pensions du Canada, pour avoir droit à une pension d'invalidité. La proposition irait à l'encontre de l'article 56(2) de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique parce qu'elle pourrait aboutir à la modification des règles et (ou) des règlements existants édictés sous le régime de la Loi sur la pension du service public (*décision arbitrale: Gardiens de phare*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-9 NS).
- Une proposition portant que l'employeur s'engage à émettre les chèques de rappel dans un délai précisé et d'identifier chaque retenue séparément sur les chèques de paye réguliers. Cette question n'est pas directement rattachée aux «taux de traitement». De plus, la clause porte sur le délai d'application de la convention collective, question visée par le paragraphe (1) de l'article 56 de la Loi. En vertu de ce paragraphe, si les parties ne s'entendent pas sur le délai de mise en œuvre des dispositions de la convention collective, la convention entre en vigueur dans les quatre-vingt-dix jours de la date de sa signature ou dans tel autre délai plus long que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique peut fixer. Le délai de mise en œuvre des conditions acceptées par les parties et incluses dans une convention collective ne constitue pas une question qui relève de la compétence du Tribunal d'arbitrage (*ibid.*)
- Une proposition portant sur la «procédure applicable aux griefs» qui établit les étapes des démarches que doit suivre un employé qui estime avoir été traité injustement ou qui s'estime lésé. La question ne figure pas parmi celles qui sont mentionnées à l'article 70(1) ni ne se rattache directement à l'une d'entre elles. La procédure applicable aux griefs peut se rapporter directement à la discipline en général, mais n'a rien à voir avec les normes disciplinaires et plusieurs griefs portent sur des questions qui n'ont aucun rapport à la discipline (*décision arbitrale: Gardiens de phare*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-9 NS; *décision arbitrale: Économie, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13).

- *A proposal which provided that, except in emergencies, the employer should not require an employee to perform duties other than those specified in the written statement of duties applicable to the employee's position.* Although when called upon to set "rates of pay" the Tribunal is very much concerned with the employees' "duties" and/or "related duties", it is bound to abide by section 7 of the Public Service Staff Relations Act which provides that nothing in the Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein (*Lightkeepers Award*, Arbitral Awards file 185-2-9 NS).
- *A proposal dealing with procedure on suspension of an employee, which provided for confirming in writing the suspension and the reasons therefor within a specified time.* The subject matter of the clause was not directly related to standards of discipline (*ibid.*)
- *A proposal which sought to define what constituted continuous employment of casual employees in certain circumstances (see Public Service Staff Relations Act, subparagraph 2(m)(vi)).* The definition could not be said to relate directly and exclusively to one or more of the subject-matters referred to in subsection 70(1) (*Firefighters Award*, Arbitral Awards file 185-2-11 S).
- *A proposal relating to employee performance review, which provided that an employee be given an opportunity to sign any review of his performance.*
- *A proposal relating to "authorship and publications", which set out rights an employee should have to acknowledgement of his authorship of memoranda and rights to speak and publish.*
- *A proposal providing that terms and conditions of employment in force on the date of the signing of the agreement should apply to employees, except to the extent they were abrogated, superseded or amended by the provisions of the agreement.*
- *A proposal relating to "crossing of picket lines", which provided for the employer to recognize the right of employees to refuse to cross picket lines established in connection with strikes not declared unlawful.*
- *A proposal relating to "standards of working accommodation", which provided for minimum standards of space and cleanliness.* In ruling on each of these subject-matters, the Tribunal, without expressing any opinion at this stage on the possible applicability of subsection 70(3) of the Act to the issue, was satisfied that the subject-matter was not one "directly" related to any of the subject-matters mentioned in subsection 70(1) of the Act (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13; *Mathematics Award*, Arbitral Awards file 185-2-14).
- *A proposal entitled "professional bodies", providing for reimbursement of employee for payment of membership or registration fees.* "Registration fees" and/or "membership dues" are not directly related to "rates of pay" (*Pharmacy Award*, Arbitral Awards file 185-2-19; *Architecture and Town Planning Award*, Arbitral Awards file 185-2-21).
- *A proposal to delete a clause relating to "no guarantee of work", which provided that an employee's scheduled hours of work should not be construed as guaranteeing the employee minimum or maximum hours of work.* The Tribunal concluded that it was without jurisdiction to make any award regarding this issue (*General Labour and Trades Award*, Arbitral Awards files 185-2-15, 185-2-16).

- Une proposition à l'effet que, sauf dans les cas imprévus à caractère urgent, l'employeur ne doit pas exiger qu'un employé remplisse des fonctions autres que celles qui sont spécifiées dans l'exposé de fonctions écrit qui s'applique au poste de l'employé. Bien que le Tribunal d'arbitrage, qui est appelé à fixer les «taux de traitement», s'intéresse de près aux «fonctions connexes» des employés, il est tout de même tenu de se conformer à l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui stipule que rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers (*décision arbitrale: Gardiens de phare*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-9 NS).
- Une proposition, relative à la procédure applicable à la suspension d'un employé, qui demande que l'employeur avise l'employé, par écrit et dans un délai spécifié, de la suspension et de ses motifs. La clause, telle qu'elle est rédigée, n'est pas directement rattachée aux normes de discipline. (*ibid.*)
- Une proposition qui cherche à définir ce qui constitue l'emploi continu d'employés occasionnels dans certaines circonstances (voir la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, article 2m(vi)). La définition n'a aucun rapport direct et exclusif avec une ou plusieurs des questions mentionnées au paragraphe (1) de l'article 70 (*décision arbitrale: Pompiers*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-11 S).
- Une proposition portant sur l'examen du rendement de l'employé et stipulant que l'employé doit avoir la possibilité de signer la formule officielle d'examen de son rendement.
- Une proposition portant sur la «qualité d'auteur et publications» et visant à établir le droit d'un employé de voir reconnaître ses qualités d'auteur d'articles et de mémoires, et aussi son droit de parler et de publier.
- Une proposition stipulant que les conditions d'emploi en vigueur à la date de signature de la convention doivent, sauf dans la mesure où elles sont abrogées, rendues inapplicables ou modifiées par les dispositions de la convention, s'appliquer aux employés.
- Une proposition portant sur le «franchissement de piquets de grève» et stipulant que l'employeur reconnaît aux employés le droit de refuser de franchir les piquets de grève établis lors de grèves qui n'ont pas été déclarées illégales.
- Une proposition portant sur les normes «d'espace de travail» et visant l'adoption de normes minimums d'espace et de propreté. En tranchant chacune de ces questions, le Tribunal, sans exprimer d'avis à ce stade sur l'applicabilité possible de l'article 70(3) de la Loi à ces questions, s'est déclaré convaincu que les questions étaient sans rapport «direct» avec les questions mentionnées au paragraphe (1) de l'article 70 de la Loi (*décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13; *décision arbitrale: Mathématiques*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-14).
- Une proposition, intitulée «corps professionnels» visant le remboursement à l'employé de ses cotisations de membre et de ses droits d'inscription. Les «droits d'inscription et (ou) les «cotisations de membre» ne sont pas directement liés aux «taux de traitement» (*décision arbitrale: Pharmacie*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-19; *décision arbitrale: Architecture et urbanisme*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-21).
- Une proposition visant à rayer une clause portant sur la «non garantie de travail», stipulant que l'horaire de travail d'un employé ne doit pas être interprété comme garantissant à l'employé un minimum d'heures de travail. Le Tribunal a jugé qu'il n'avait pas compétence pour rendre une décision sur cette question (*décision arbitrale: Manœuvres et hommes de métier*, Tribunal d'arbitrage, dossiers n°s 185-2-15 et 185-2-16).

— *A proposal providing for the time within which payment should be made for “extra professional services” (i.e. overtime).* The Tribunal stated that the subject-matter of the proposal concerned mainly the time for implementation of an article dealing with “extra professional services”. Section 74 of the Public Service Staff Relations Act provides that terms and conditions of employment that are the subject matter of an arbitral award shall “be implemented by the parties within a period of ninety days from the date on and from which it becomes binding on the parties or within such longer period as, on application to the Board by either party, appears reasonable to the Board.” In the Tribunal’s opinion, this section clearly shows that Parliament has set the time within which an arbitral award shall be implemented, and has given a discretion to the Public Service Staff Relations Board (not the Tribunal) to extend the period (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13; *Veterinary Science Award*, Arbitral Awards file 185-2-17; *Pharmacy Award*, Arbitral Awards file 185-2-19; *Chemistry Award*, Arbitral Awards file 185-2-20; *Architecture and Town Planning Award*, Arbitral Awards file 185-2-21).

— *A proposal entitled “duration and renewal”, which called for the Tribunal to fix the duration period of “this collective agreement or of any arbitral award”, and also provided that, “notwithstanding the preceding, this agreement shall remain in effect during the negotiations for its renewal and until a new agreement becomes effective”.* The provisions of subsection 70(1) of the Act do not confer on the Tribunal jurisdiction to determine the duration of a collective agreement or to provide for its continuing in effect until renewal. The combined effect of sections 51, 57, 72, and 73 of the Act³ is to fix in a comprehensive manner the limits within which the terms of both collective agreements and arbitral awards are to be determined; the Tribunal does have authority to fix the effective date as of which provisions included in an award are to be binding and the duration of such an award within the limits set by those sections (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13; *General Labour and Trades Award*, Arbitral Awards files 185-2-15 and 185-2-16).

107. The Arbitration Tribunal, in the following instances, ruled against the employer’s objection in law, and accepted jurisdiction to deal with the subject-matter.

— *A proposal dealing with entitlement to notice and to leave with pay or to severance pay with respect to “redundancy situations”*⁴. The subject matter was directly related to “rates of pay” and/or “leave entitlements” over which the Arbitration Tribunal has jurisdiction (*Communications Award*, Arbitral Awards file 185-2-5).

— *A proposal providing for the disposal of unused sick leave credits of an employee in the event that the employee died or otherwise ceased to be employed.* The subject matter of the clause was directly related to sick leave, one of the leave entitlements covered by subsection 70(1). The fact that the benefit of the “leave entitlements” earned by an employee while he is working is taken advantage of only after the employee has ceased to live or to be employed does not remove the subject matter

³Section 51 provides for the continuance in force of existing terms and conditions of employment applicable to the employees in the bargaining unit from the time of notice to bargain until certain specified conditions have been met. Section 57 specifies the date for the taking effect and duration of a collective agreement, where no effective date is specified in the agreement. Section 72 specifies the date for the taking effect of an arbitral award. Section 73 provides for the determination of the term of an arbitral award. See also para. 79 of this Report, Term of Operation of Arbitral Award.

⁴See para. 106 above on “redundancy situations”.

- Une proposition visant à préciser le délai dans lequel il faudrait rémunérer les «services professionnels supplémentaires» (c.-à-d. les heures supplémentaires). Le Tribunal a déclaré que la proposition portait principalement sur le délai de mise en œuvre d'un article traitant des «services professionnels supplémentaires». L'article 74 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que les conditions d'emploi sur lesquelles porte une décision arbitrale doivent «être appliquées par les parties dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date à partir de laquelle la décision arbitrale lie les parties ou dans tels délais plus longs que la Commission juge raisonnable d'accorder sur demande à elle présentée par une des parties». De l'avis du Tribunal, cet article établit clairement que le Parlement a fixé le délai de mise en œuvre d'une décision arbitrale et a donné à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique un pouvoir discrétionnaire pour prolonger cette période (*décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13; *décision arbitrale: Médecine vétérinaire*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-17; *décision arbitrale: Pharmacie* Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-19; *décision arbitrale: Chimie*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-20; *décision arbitrale: Architecture et urbanisme*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-21).
 - Une proposition intitulée «durée et renouvellement» qui demandait au Tribunal d'établir la durée «de la présente convention collective ou de toute décision arbitrale» et qui stipulait également que «nonobstant ce qui précède, la présente convention demeurera en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur». Les dispositions du paragraphe (1) de l'article 70 de la Loi n'accordent pas au Tribunal compétence pour fixer la durée d'une convention collective ou pour prolonger cette durée jusqu'après son renouvellement. Les effets combinés des articles 51, 57, 72 et 73 de la Loi³ sont d'établir toutes les limites dans lesquelles la durée des conventions collectives et des décisions arbitrales doit être déterminée; le Tribunal a compétence pour établir la date d'entrée en vigueur des dispositions inscrites dans une décision et la durée d'une telle décision dans les limites prévues par ces articles (*décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13; *décision arbitrale: Manœuvres et hommes de métier*, Tribunal d'arbitrage, dossier nos 185-2-15 et 185-2-16).
107. Dans les affaires ci-après le Tribunal d'arbitrage a rejeté l'exception de droit opposée par l'employeur et s'est reconnu compétent pour statuer sur la question.
- Une proposition traitant du droit qu'un employé a d'être avisé et d'obtenir un congé payé ou une indemnité de cessation des fonctions dans les cas de «postes en surnombre»⁴. Cette question se rapporte directement aux «taux de traitement» et (ou) aux «droits à des congés» à l'égard desquels le Tribunal d'arbitrage a compétence (*décision arbitrale: Communications*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-5).
 - Une proposition relative à la manière de disposer des jours de congé de maladie inutilisés d'un employé qui décède ou cesse ses fonctions. La question qui fait l'objet de cette clause se rattache directement au congé de maladie, un des droits à des congés que vise l'article 70(1). Le fait qu'on tire avantage des «droits aux

³ L'article 51 garantit que les conditions d'emploi actuellement applicables aux employés de l'unité de négociation continuent d'être en vigueur à partir du jour où l'avis de négocier a été donné jusqu'au moment où certaines conditions précises ont été remplies.

L'article 57 précise les dates d'entrée en vigueur et la durée des conventions collectives qui ne contiennent aucune disposition relative à leur durée.

L'article 72 précise la date d'entrée en vigueur d'une décision arbitrale.

L'article 73 précise le mode d'établissement de la durée d'application d'une décision arbitrale. Voir aussi le paragraphe 79 du présent rapport, qui traite de la durée d'application d'une décision arbitrale.

⁴ Voir le paragraphe 106 ci-dessus au sujet des «postes en surnombre».

from the jurisdiction of the Arbitration Tribunal (*Lightkeepers Award*, Arbitral Awards file 185-2-9 NS).

- *A proposal providing for severance pay benefits to be paid to an employee's estate upon his death.* The Tribunal held that such a provision would not contravene subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act. The benefits payable under the proposal were neither directly nor indirectly related to the type of benefits contemplated in the Public Service Superannuation Act and would require no amendment or alteration to that Act or to the regulations made under it (*ibid.*).
- *A proposal providing for monthly attendance registers to be submitted by employees, specifying only hours of extra professional services and absences from duties.* The Arbitration Tribunal considered this as being directly related to “hours of work” (*Economics, Sociology and Statistics Group Award*, Arbitral Awards file 185-2-13).
- *A proposal dealing with “travelling time”, i.e. on government business, such as going to and from conferences, courses, etc.* The subject matter is directly related to “hours of work” (*ibid.*).

PROCEDURE

108. Subsection 63(1) of the Public Service Staff Relations Act provides that where the parties to collective bargaining have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, either party may by notice in writing request arbitration in respect of that term or condition of employment, specifying in the notice the terms and conditions in respect of which it requests arbitration. Under subsection 63(2) the party requesting arbitration is directed to specify in the notice its proposals concerning the award to be made by the Arbitration Tribunal in respect of the request. Section 64 of the Act provides that the other party, on receiving notice of such request for arbitration, may specify any additional matter that was a subject of negotiation but upon which the parties were unable to reach agreement and in respect of which that other party requests arbitration and it shall include its proposal concerning the award to be made by the Arbitration Tribunal in respect of such additional matter. An employer failed to include with its notice of additional matters a statement of its proposals concerning the award to be made by the Arbitration Tribunal in respect of such matters. The bargaining agent submitted that the failure of the employer to comply with the subsection deprived it of the right to ask the Arbitration Tribunal to rule on the matters requested. The Tribunal held that the omission should not be treated as fatal, especially in a case (i) where no serious prejudice has been caused to the bargaining agent, (ii) where the employer's proposals are stated in its brief in an appropriate form and (iii) where the bargaining agent was given the full opportunity to contest the stated proposals. The Tribunal characterized the matter as one of procedure, and stated that any other ruling would be against the letter and spirit of the Act, which clearly indicates that *both* parties have the right to obtain a decision on their respective proposals, once arbitration has been requested by *one* of them (*Communications Award*, Arbitral Awards file 185-2-5).

109. A bargaining agent and an employer had each filed with the Secretary of the Board under sections 63 and 64 documents purporting to contain the terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit upon which they had agreed before the bargaining agent made a request for arbitration under paragraph 63(1)(b) with respect to other matters on which they had not reached agreement. The two documents did not coincide. The Arbitration Tribunal ruled that it had neither the power nor the authority to

congés» acquis par un employé alors qu'il travaille seulement après que ledit employé a cessé de vivre ou d'être employé ne soustrait pas la question à la compétence du Tribunal d'arbitrage (*décision arbitrale: Gardiens de phare, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-9 NS*).

- Une proposition demandant le versement de «l'indemnité de cessation des fonctions» à la succession de l'employé décédé, le Tribunal a jugé qu'une telle disposition ne serait pas en contravention de l'article 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les montants payables en vertu de la proposition ne sont pas reliés directement ou indirectement aux genres d'indemnités prévus par la Loi sur la pension du service public et n'exigerait aucune modification à ladite Loi ou au Règlement édicté sous son régime. (*ibid.*)
- Une proposition prévoyant l'utilisation de relevés mensuels de présence ou seules seront inscrites les heures de services professionnels supplémentaires et les absences. Le Tribunal d'arbitrage a jugé que cette clause se rattachant directement aux «heures de travail» (*décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13*).
- Une proposition traitant de la «rémunération accordée pour le déplacement» c.-à-d. «en service commandé», notamment les déplacements pour aller à des conférences, à des cours, etc. La question a directement rapport aux «heures de travail» (*ibid.*).

PROCÉDURE

108. L'article 63(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que lorsque les parties à une convention collective ont négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective, mais n'ont pu arriver à un accord sur une des conditions d'emploi susceptibles d'être incluses dans une décision arbitrale, chacune des parties peut, au moyen d'un avis écrit, demander l'arbitrage au sujet de cette condition d'emploi en spécifiant dans l'avis les conditions d'emploi pour lesquelles elle demande l'arbitrage. En vertu de l'article 63(2) la partie qui demande l'arbitrage doit spécifier dans l'avis ses propositions quant à la décision arbitrale que le Tribunal d'arbitrage doit rendre en l'espèce. L'article 64 de la Loi stipule que l'autre partie, sur réception de l'avis d'une demande d'arbitrage de cette nature, peut spécifier toute autre question supplémentaire qui a fait l'objet de négociations, mais au sujet de laquelle les parties n'ont pas pu arriver à un accord et relation à laquelle cette autre partie demande l'arbitrage, et elle doit inclure sa proposition au sujet de la décision arbitrale que doit rendre en l'espèce le Tribunal d'arbitrage. L'employeur n'avait pas inclus dans son avis de questions supplémentaires un exposé de ses propositions au sujet de la décision arbitrale que devait rendre en l'espèce le Tribunal d'arbitrage. L'agent négociateur a soutenu que parce que l'employeur avait omis de respecter ce paragraphe, il n'avait plus le droit de demander au Tribunal d'arbitrage de trancher les questions en cause. Le Tribunal n'a pas été d'avis qu'une telle omission doive être prononcée irrémédiable, tout particulièrement lorsque: (i) aucun dommage grave n'en est résulté pour l'unité de négociation, (ii) les propositions de l'employeur ont été formulées dans son exposé dans les formes voulues et (iii) toute latitude de contester ces propositions a été laissée à l'agent négociateur. Le Tribunal a jugé que la question en était une de procédure et a déclaré que toute autre décision irait à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la Loi, laquelle indique clairement que l'une et l'autre des parties ont le droit d'obtenir une décision concernant leurs propositions respectives, dès lors que l'une d'entre elles a eu recours à l'arbitrage, (*décision arbitrale: Communications, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-5*).

109. L'agent négociateur et l'employeur avaient tous deux produit au secrétaire de la Commission, en application des articles 63 et 64 de la Loi, des documents censés comporter les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation dont il avait été convenu avant que l'agent négociateur produise une demande d'arbitrage, en vertu de l'alinéa b) du paragraphe (1) de l'article 63, à l'égard d'autres questions sur lesquelles ils n'avaient pu s'entendre. Les deux documents ne correspondaient pas. Le Tribunal a décrété qu'il n'avait ni le pouvoir ni l'autorité nécessaires pour décider lequel des documents représentait

decide which of the documents represented the true agreement of the parties, and that it could issue an award only on the specific proposals submitted to it by each party, since, in accordance with the provisions of subsection 70(4), an arbitral award can only deal with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made (*Communications Award*, Arbitral Awards file 185-2-5). Although the Tribunal is obliged to consider proposals made by parties appearing before it, it is not bound in any way to adopt their suggestions on the approach it should follow in making its award (*General Labour and Trades Award*, Arbitral Awards files 185-2-15, 185-2-16).

FACTORS TO BE TAKEN INTO ACCOUNT BY THE TRIBUNAL UNDER SECTION 68 OF THE ACT

110. Section 68 reads as follows:

In the conduct of proceedings before it and in rendering an arbitral award in respect of a matter in dispute the Arbitration Tribunal shall consider

- (a) the needs of the Public Service for qualified employees;
- (b) the conditions of employment in similar occupations outside the Public Service, including such geographic, industrial or other variations as the Arbitration Tribunal may consider relevant;
- (c) the need to maintain appropriate relationships in the conditions of employment as between different grade levels within an occupation and as between occupations in the Public Service;
- (d) the need to establish terms and conditions of employment that are fair and reasonable in relation to the qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and
- (e) any other factor that to it appears to be relevant to the matter in dispute.

The phrase “conditions of employment in similar occupations outside the Public Service” is to be given a broad interpretation. The issue of comparability with outside rates of pay is not a separate issue; it is only one aspect of the overall picture, albeit an important and integral part of the whole pay issue (*ibid.*).

REFERENCES UNDER SECTION 75 OF THE ACT

111. This section reads as follows:

Where in respect of an arbitral award it appears to either of the parties that the Arbitration Tribunal has failed to deal with any matter in dispute referred to it by the Chairman, such party may, within seven days from the day the award is rendered, refer the matter back to the Arbitration Tribunal, and the Arbitration Tribunal shall thereupon deal with the matter in the same manner as in the case of a matter in dispute referred to it under section 65.

Where one of the parties to a reference to the Arbitration Tribunal refers back to the Tribunal, under section 75, any matter in dispute with which it submits the Tribunal failed to deal in its award, the burden is on that party to show that the Tribunal “failed to deal” with the matter (*Lightkeepers Award*, Arbitral Awards file 185-2-9 NS; *Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-13; *Mathematics Award*, Arbitral Awards file 185-2-14).

112. On a reference back to the Tribunal under section 75, the Tribunal is not obliged, as a general rule, to explain the award it made previously (*General Labour and Trades Award*, Arbitral Awards files 185-2-15, 185-2-16).

l'accord véritable conclu entre les parties et qu'il pouvait se prononcer uniquement sur les propositions que lui soumettait chacune des parties, étant donné que, selon les dispositions de l'article 70(4) de la Loi une décision arbitrale ne pouvait statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite (*décision arbitrale: Communications, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-5*). Bien que le Tribunal doive prendre en considération les propositions que lui soumettent les parties qui comparaissent devant lui, rien ne l'oblige à adopter les points de ces propositions sur lesquels il devrait se fonder pour rendre sa décision (*décision arbitrale: Manœuvres et hommes de métier, Tribunal d'arbitrage, dossiers nos 185-2-15 et 185-2-16*).

FACTEURS DONT LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE DOIT TENIR COMPTE EN VERTU DE L'ARTICLE 68 DE LA LOI

110. L'article 68 se lit comme il suit:

En dirigeant les débats de ces audiences et en rendant une décision arbitrale au sujet d'un différend, le Tribunal d'arbitrage doit considérer les facteurs suivants:

- a) les besoins de personnel qualifié dans la Fonction publique;
- b) les conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la Fonction publique, notamment les écarts attribuables à des considérations géographiques, industrielles ou autres que le Tribunal d'arbitrage peut juger pertinentes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même occupation et entre les diverses occupations au sein de la Fonction publique;
- d) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus; et
- e) tout autre facteur qui, à son avis, se rapporte au différend.

L'expression «conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la Fonction publique» doit s'interpréter largement. Le problème de la comparaison avec des taux de traitement à l'extérieur de la Fonction publique n'est pas une question distincte; elle constitue simplement un aspect de la question des taux de traitement, même s'il s'agit d'un aspect important et intégral. (*ibid.*)

QUESTIONS RENVOYÉES AUX TERMES DE L'ARTICLE 75 DE LA LOI

111. Cet article se lit comme il suit:

Lorsque, relativement à une décision arbitrale, il apparaît à l'une ou l'autre des parties que le Tribunal d'arbitrage n'a pas réussi à régler une question faisant l'objet d'un différend, qui lui a été déjà soumise par le président, cette partie peut, dans les sept jours à compter de celui où la décision arbitrale est rendue, renvoyer de nouveau la question au Tribunal d'arbitrage, et ce dernier doit dès lors examiner la question de la même façon que s'il s'agissait d'une question faisant l'objet d'un différend renvoyé devant lui aux termes de l'article 65.

Lorsqu'une des parties à une affaire renvoyée au Tribunal d'arbitrage renvoie devant ledit Tribunal, en application de l'article 75, une question litigieuse que selon elle le Tribunal n'aurait pas réussi à régler dans sa décision, il incombe à cette partie de montrer que le Tribunal «n'a pas réussi à régler» cette question (*décision arbitrale: gardiens de phare, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-9 NS; décision arbitrale: Économique, sociologie et statistique, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-13; décision arbitrale: Mathématiques, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-14*).

112. Règle générale, le Tribunal n'est pas obligé d'expliquer une décision qu'il a rendue antérieurement et qu'on lui a renvoyée aux termes de l'article 75 (*décision arbitrale: Manœuvres et hommes de métier, Tribunal d'arbitrage, dossiers nos 185-2-15 et 185-2-16*).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

113. The Act defines a grievance as “a complaint in writing presented by an employee on his own behalf or on behalf of himself and one or more other employees.” It has been held that an adjudication decision is legally binding with respect to any employee who signs the grievance but not with respect to others whose names do not appear. It was pointed out, however, in a ship’s crew case, that “the employer must be fully aware, as a result of this decision, of what its duty is in relation to the other members of the crew” (*Dobson*, Adjudication file 166-2-391).

114. Aggrieved persons have no status at adjudication unless it is shown they were at material times within the definition of employees in the Public Service Staff Relations Act. It has been held that retroactive provisions of a collective agreement could not be invoked by three men who had ceased to be employees before the agreement was signed (*Purdy et al.*, Adjudication file 166-2-100). Similarly, a grievance based upon an agreement which had not yet come into force was held to be non-adjudicable (*Jones*, Adjudication file 166-2-193).

115. It has been held that a foreign service officer did not cease to be a member of his occupational group (the foreign affairs group) or of his bargaining unit when posted to Paris (on the initiative of his own department) to attend the public administration school maintained by the French Government. The 1967 legislation contemplated that all employees in the Public Service would be included within one occupational group or another, and there was nothing to suggest that employees continuing to be lawfully employed on special or extraordinary assignments thereby fell into a vacuum outside any recognized category or group. The aggrieved employee did not lose his status merely by reason of being directed to perform unusual duties pursuant to an agreement between the Governments of Canada and France. He was therefore entitled to certain benefits accruing from the applicable collective agreement (*Mitchell*, Adjudication file 166-2-234).

116. The Act requires that a grievance relating to the interpretation of a collective agreement must be approved and supported by the aggrieved employee’s bargaining agent. Where support is withdrawn prior to the hearing of the case, it has been held that the grievance ceases to be adjudicable (*Dooling*, Adjudication file 166-2-308; *O’Sullivan*, Adjudication file 166-2-380).

117. Classification and reclassification are matters for the employer to decide under the Financial Administration Act, and are not ordinarily adjudicable. The employer rejected a supervisor’s recommendation that an employee be reclassified upward by reason of duties assigned, and replies to the employee’s grievance gave no explanation. The adjudicator said that replies should be more informative but found there was no evidence from which disciplinary action could be inferred. The grievance was therefore not adjudicable (*Frizzell*, Adjudication file 166-2-149). Even where there appear to be inequities or errors in classification or reclassification, they may not be corrected by an adjudicator unless they are disciplinary in nature or result from the application or interpretation of a collective agreement or arbitral award (*Winters*, Adjudication file 166-2-292).

118. A change resulting in “financial loss” is not necessarily adjudicable. Where there was no evidence that an employee had been placed at the minimum rate of a new classification

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

QUESTIONS PORTANT SUR LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ ET SUR LA COMPÉTENCE

113. La Loi définit le «grief» comme étant «une plainte écrite, présentée par un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés.» L'arbitre a conclu qu'une décision arbitrale lie légalement tout employé qui signe la formule de grief, mais qu'elle ne lie pas les employés qui ne l'ont pas signée. Cependant, dans une affaire mettant en cause un employé du groupe des équipages de navires, l'arbitre a fait remarquer qu'il importe que «l'employeur connaisse bien le devoir qu'il aura envers les autres membres de l'équipage . . . en raison de cette décision» (*Dobson*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-391).

114. Une personne s'estimant lésée n'a aucun droit à l'arbitrage à moins qu'il soit prouvé qu'aux dates pertinentes elle était un employé au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'arbitre a décidé que trois hommes qui avaient cessé d'être des employés avant la conclusion d'une convention collective ne pouvaient invoquer de dispositions rétroactives de ladite convention (*Purdy et al*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-100). De même, on a jugé qu'un grief fondé sur une convention qui n'était pas encore entrée en vigueur n'était pas arbitrale (*Jones*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-193).

115. L'arbitre a décidé qu'un agent du Service extérieur ne cessait pas d'appartenir à son groupe d'occupation (le groupe des Affaires extérieures) ni à son unité de négociation parce qu'il était envoyé en poste à Paris (sur l'initiative de son propre ministère) pour suivre des cours à l'École nationale d'administration du gouvernement français. La Loi de 1967 prévoit l'inclusion de tous les fonctionnaires dans un groupe quelconque d'occupation et rien ne permettait de croire que des employés qui continuaient d'être légalement affectés à des fonctions spéciales ou hors de l'ordinaire n'appartenaient plus à une catégorie ou groupe d'employés reconnus de la Fonction publique. La situation personnelle de l'employé s'estimant lésé n'a pas changé seulement parce qu'on lui a ordonné d'accomplir des fonctions inhabituelles conformément à une entente conclue entre les gouvernements de la France et du Canada. Il avait par conséquent droit à certains avantages offerts par la convention collective pertinente (*Mitchell*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-234).

116. La Loi exige qu'un grief portant sur l'interprétation d'une convention collective reçoive l'approbation et l'appui de l'agent négociateur de l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a décidé qu'un grief auquel l'agent négociateur retirait son appui avant l'audition de l'affaire cessait d'être arbitrale (*Dooling*, décisions arbitrales dossier n° 166-2-308; *O'Sullivan*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-380).

117. La classification et la reclassification sont des questions qui, en vertu de la Loi sur l'administration financière, relèvent de la compétence de l'employeur et ne sont pas habituellement arbitrales. L'employeur a rejeté la recommandation d'un surveillant de reclasser un employé à un niveau plus élevé en raison des fonctions qui lui étaient assignées et n'a pas expliqué son refus dans sa réplique au grief de l'employé. L'arbitre a déclaré que les répliques devraient contenir plus d'explications, mais il a jugé qu'il ne disposait pas d'éléments de preuve pouvant démontrer qu'on aurait appliqué une sanction disciplinaire à l'encontre de l'employé. Par conséquent le grief n'était pas arbitrale (*Frizzell*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-149). Même lorsqu'il semble s'être glissé des erreurs ou des injustices dans la classification ou la reclassification d'employés, l'arbitre ne peut pas les corriger sauf si elles sont causées par une sanction disciplinaire ou proviennent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale (*Winters*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-292).

118. Un changement qui entraîne une peine pécuniaire n'est pas nécessairement arbitrale. Lorsqu'il n'y a aucun élément de preuve démontrant que l'employé a été classé au taux

for disciplinary reasons, his grievance was not adjudicable (*Bolton*, Adjudication file 166-2-139).

119. In the *Barton* case (Adjudication file 166-2-202) it was reaffirmed that a reprimand does not fall within the adjudicable grievances specified in subsection 91(1) of the Act, there being no "financial penalty." It was held further that, unless clear language in the applicable agreement provides the contrary, management has the right to observe the work of any employee and the right to warn him that his performance is below departmental standards.

NON-DISCIPLINARY TERMINATIONS OF EMPLOYMENT

120. Various methods specified in the Public Service Employment Act whereby employment may be terminated for reasons other than discipline have been reviewed by the Chief Adjudicator, particularly in the *Lafleur* case (Adjudication file 166-2-397), where the grievance was held non-adjudicable. The complainant had several successive so-called "term" appointments or "extensions" for periods of up to six months totalling two-and-one-half years of continuous employment. It was found that what purported to be a failure to renew her employment was actually a lay-off due to the discontinuance of a function and that the complainant's rights as a laid-off employee ought to have been recognized under section 29 of the Public Service Employment Act. The opinion was expressed that the use of "temporary" employees throughout a series of "extensions" by renewal was not consistent with the provisions of that Act, but no remedy existed under the Public Service Staff Relations Act because the termination lacked any disciplinary element.

121. On reasonable grounds a department ordered the transfer of a skilled employee from Halifax to Ottawa. When he refused to move, a declaration of abandonment was made under section 27 of the Public Service Employment Act. On finding that the transfer was not for disciplinary reasons, the Chief Adjudicator held it to be a true case of "abandonment" which did not give rise to an adjudicable grievance (*Crewe*, Adjudication file 166-2-294).

122. A professional employee was rejected on probation due to the incompatibility of his work habits with those of his superior. It was held that in the circumstances he had not been disciplined for "misconduct" and that his grievance was therefore not adjudicable (*Fisher*, Adjudication file 166-2-359).

DISCIPLINARY DISCHARGES

123. Disciplinary discharges for grave insubordination have been upheld where it was shown that the employee disobeyed legitimate orders, defied supervisors, used insulting language and had a record of similar offences (*Kiwak*, Adjudication file 166-2-299 and *Doucet*, Adjudication file 166-2-300) and where an employee went on duty at a maximum security institution under the influence of alcohol (*McCarron*, Adjudication file 166-2-154).

124. Evidence at a lengthy hearing established that an employee, although zealous and able in some respects, was inherently unsuited to the special requirements of child care work at a residence for Indian students, was occasionally insubordinate, differed strongly with the administrator and provoked serious discord between staff members. The circumstances were held to justify termination of his employment (*Wright*, Adjudication file 166-2-355).

125. A film-maker was discharged for assaulting an executive producer, but re-engaged immediately on contract for six months. The adjudicator found there had been extreme provocation over a long period of time due to conflicts between officers and a committee of

minimum d'une nouvelle classification pour des motifs disciplinaires, son grief n'est pas arbitrale (*Bolton*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-139).

119. Dans l'affaire *Barton* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-202) l'arbitre a réaffirmé qu'une réprimande n'entre pas dans le cadre des griefs arbitrales visés par le paragraphe 91(1) de la Loi, parce qu'il n'y a pas « peine pécuniaire ». Il a de plus jugé qu'à moins qu'un passage de la convention collective pertinente ne stipule de façon très claire, la direction a le droit d'observer le travail de l'employé et a le droit de l'avertir que son rendement est inférieur aux normes du ministère.

CESSATIONS D'EMPLOI DE CARACTÈRE NON DISCIPLINAIRE

120. L'arbitre en chef a étudié les diverses méthodes que prévoit la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour mettre fin à l'emploi d'un employé pour des motifs autres que disciplinaires, particulièrement dans l'affaire *Lafleur* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-397), où il a jugé que le grief était non arbitrale. La plaignante avait eu plusieurs « nominations successives » pour des périodes précises ou « des prolongations » pour des périodes allant jusqu'à six mois et totalisant deux années et demie d'emploi continu. L'arbitre a jugé que l'allégué défaut de renouveler sa nomination était de fait une mise en disponibilité causée par la suppression d'une fonction et que les droits de la plaignante au titre d'employée mise en disponibilité auraient dû être reconnus aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il a exprimé son avis que l'emploi d'employés « provisoires » au moyen de « prolongations » par renouvellement allait à l'encontre des dispositions de la Loi précitée, mais que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne prévoyait pas de recours parce que la cessation d'emploi ne présentait pas d'aspect disciplinaire.

121. Un ministère a ordonné, pour des motifs raisonnables, la mutation d'Halifax à Ottawa d'un employé spécialisé. Lorsque celui-ci a refusé de déménager, on a produit une déclaration d'abandon de poste aux termes de l'article 27 de la Loi sur l'emploi de la Fonction publique. L'arbitre en chef a décidé que la mutation n'avait pas de motif disciplinaire et a conclu qu'il s'agissait d'une véritable affaire « d'abandon » qui ne pouvait donner lieu à un grief arbitrale (*Crewe*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-294).

122. Un employé spécialisé a été renvoyé en cours de stage par suite de l'incompatibilité entre ses habitudes de travail et celles de son supérieur. On a jugé que dans les circonstances il n'avait pas été victime d'une sanction disciplinaire pour « faute de conduite professionnelle » et qu'en conséquence son grief n'était pas arbitrale (*Fisher*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-359).

CONGÉDIEMENTS DISCIPLINAIRES

123. Les arbitres ont confirmé les congédiements disciplinaires pour délit sérieux d'insubordination lorsque l'employeur a prouvé que l'employé a désobéi à des ordres légitimes, a bravé ses surveillants, a employé un langage insultant et que d'autres infractions semblables figuraient à son dossier (*Kiwak*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-299 et *Doucet*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-300), et lorsque l'employé a pris ses fonctions en état d'ébriété dans un pénitencier à sécurité maximum (*McCarron*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-154).

124. Au cours d'une audition assez longue, les éléments de preuve ont établi qu'un employé, à certains égards zélé et capable, était fondamentalement incapable de satisfaire aux exigences particulières requises pour soigner des enfants à un foyer pour élèves indiens, avait à l'occasion fait preuve d'insubordination, avait eu de graves différends avec l'administrateur et avait provoqué un désaccord sérieux au sein du personnel. L'arbitre a décidé que les circonstances justifiaient la cessation de son emploi (*Wright*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-355).

125. Un cinéaste a été congédié pour s'être livré à des voies de fait sur la personne d'un chef de production, mais a immédiatement été réembauché à contrat pour six mois.

the employer, reducing the employee affected to a state of exasperation. Although the assault could not be justified, the adjudicator held the penalty to be excessive in the circumstances, and discharge was reduced to suspension for six months (*Régnier*, Adjudication file 166-8-243).

126. A clerk improperly “borrowed” two dollars, was detected, suspended and discharged, but won acquittal on a charge of theft. Having regard to his otherwise excellent record and the confidence expressed by a senior supervisor, he was found capable of rehabilitation as a reliable employee. The Chief Adjudicator applied the principle of an earlier case (*Baker*, Adjudication file 166-2-123) that a long-term suspension is more appropriate than discharge for a serious offence—if there are mitigating circumstances, if the employee has a good record and if there are grounds for expecting redemption. The clerk’s penalty was reduced from discharge to an eight-month suspension (*Segin*, Adjudication file 166-2-396).

127. A discharge was set aside when it became clear that the employer had acted upon misleading reports from junior supervision, and further that the employee had medical evidence at the time in support of his refusal to go to sea (*Hurst*, Adjudication file 166-2-282).

128. When negligence is alleged and the issue is that of pilot judgment in taking off, it is not the function of an adjudicator to substitute his judgment for that of the pilot. If other pilots disagree about the matter or regard it as a “border-line” case, negligence has not been proved. Such principles have been observed by the National Transportation Safety Board as well as arbitrators in the U.S.A., and the Chief Adjudicator subscribed to their validity. He further held that foreseeability before the event should not be confused with knowledge after the event and that the pilot’s refusal to admit error failed to make him culpable. There was no evidence that he ought to have foreseen a “flame-out” and forced landing with some damage to his helicopter, and it was significant that he had many years of experience without an accident. He was granted full reinstatement (*Sastre*, Adjudication file 166-2-225).

DISCIPLINARY SUSPENSIONS AND DEMOTIONS

129. Short-term suspensions have been upheld where the employees concerned ought to have presented grievances instead of refusing to carry out assigned duties (*Melançon et al.*, Adjudication files 166-2-140, 141, 142 and 144; *Leduc*, Adjudication file 166-2-201).

130. Certain employees are required to maintain a high standard of care, and short-term suspensions for failing to do so have been upheld. Penalties included ten days for a correctional officer who permitted an escape from a medium-security institution, three days for a grain inspector whose grading varied widely from that of his superiors and two days for a letter carrier who failed to make C.O.D. returns promptly (*St. Pierre*, Adjudication file 166-2-198; *Goodfellow*, Adjudication file 166-2-204; *Laidlow*, Adjudication file 166-2-226).

131. Where an employee had made threats to a former superior, his conduct was held to be connected with the employment relationship, and a five-day suspension was upheld (*Villeneuve*, Adjudication file 166-2-388).

132. On the theory that he was still a probationer, an employee received what amounted to a demotion resulting in a financial penalty. An adjudicator found that the employer’s

L'arbitre a jugé que des conflits entre les cinéastes et un comité de l'employeur étaient à l'origine de graves provocations sur une longue période de temps, ce qui a amené l'employé en cause à un état d'exaspération. Bien que l'attaque ne pouvait se justifier, l'arbitre a décidé que la peine était disproportionnée dans les circonstances et a réduit le congédiement à une suspension de six mois (*Régnier*, décisions arbitrales, dossier n° 166-8-243).

126. Un commis a par un procédé indélicat «emprunté» deux dollars, a été pris, suspendu et congédié, mais a été acquitté de l'accusation de vol. Tenant compte de son dossier par ailleurs excellent et de la confiance exprimée à son égard par un de ses surveillants, l'arbitre en chef l'a jugé capable de redevenir un employé fiable. Il a appliqué à son égard le principe mis en pratique dans une affaire antérieure (*Baker*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-123) et tendant à établir qu'une suspension à long terme est plus appropriée qu'un congédiement pour une grave infraction,—s'il y a des circonstances atténuantes, si l'employé a un bon dossier et s'il y a des motifs de croire à sa réhabilitation. L'arbitre a réduit le congédiement à une suspension de huit mois (*Segin*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-396).

127. On a annulé le congédiement lorsqu'il est devenu évident que le geste de l'employeur se fondait sur des rapports trompeurs de surveillants de rang inférieur et, de plus, que l'employé avait à ce moment des attestations de médecin à l'appui de son refus d'aller en mer (*Hurst*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-282).

128. A l'occasion d'une accusation de négligence dans une affaire où le point en litige avait trait au jugement d'un pilote qui avait décidé d'effectuer son vol, l'arbitre n'avait pas à substituer son jugement à celui de pilote. Si d'autres pilotes ne sont pas d'accord sur la question ou la considèrent comme un cas «limite», il n'y a pas preuve de négligence. Des principes de cette nature ont été appliqués par la *National Transportation Safety Board* de même que par d'autres arbitres aux États-Unis, et l'arbitre en chef a reconnu leur validité. Il a de plus conclu qu'il ne faut pas confondre la prévision avant l'événement et la connaissance après l'événement, et que le refus du pilote d'admettre une erreur n'en fait pas un coupable. Il n'y a aucun élément de preuve à l'effet que le pilote aurait dû prévoir une «extinction» et un atterrissage forcé qui a causé certains dommages à son hélicoptère et le fait qu'il avait plusieurs années d'expérience sans accident n'est pas sans importance. Il a obtenu sa pleine réintégration (*Sastre*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-225).

SUSPENSIONS ET DÉCLASSEMENTS DISCIPLINAIRES

129. Les arbitres ont confirmé des suspensions de courte durée imposées à des employés qui auraient dû produire des griefs plutôt que de refuser d'exécuter les fonctions qu'on leur avait assignées (*Melanson et autres*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-140, 141, 142 et 144; *Leduc*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-201).

130. Certains employés sont obligés d'apporter toujours beaucoup d'attention à leur travail, et les arbitres ont confirmé des suspensions de courte durée imposées à des employés pour avoir négligé de le faire. Les peines comprenaient une suspension de dix jours à un agent des services correctionnels qui a laissé se produire une évasion d'un pénitencier à sécurité moyenne, une suspension de trois jours à un inspecteur de grains dont la gradation diffèrait considérablement de celle de ses supérieurs, et une suspension de deux jours à un facteur qui a omis de remettre les sommes reçues du destinataire pour des envois C.R. (*St. Pierre*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-198; *Goodfellow*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-204; *Laidlow*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-226).

131. L'arbitre a conclu que la conduite de l'employé qui profère des menaces à l'adresse d'un ancien supérieur a un rapport aux relations supérieur-subordonné et a confirmé une suspension de cinq jours (*Villeneuve*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-388).

132. Sous prétexte qu'il était toujours stagiaire, un employé a fait l'objet de ce qui constituait un déclassement entraînant une peine pécuniaire. L'arbitre a décidé que l'employeur avait contrevenu à ses règlements relatifs au stage parce qu'il n'avait pas signifié,

rules relating to probation had been violated, no notice of rejection or extension having been given. A probationary report submitted later was a nullity, and the employee was held entitled to reinstatement at his former level (*Millar*, Adjudication file 166-2-54).

INTERPRETATION OF AGREEMENTS

133. If certain language in an agreement is truly ambiguous in that it is capable of being reasonably construed in two or more different senses, an adjudicator is competent to construe it in the sense which in his opinion would give effect to the intent of the parties. Language which may be open to argument is not necessarily ambiguous. If the adjudicator finds that the language is not truly ambiguous, it must be applied according to its plain meaning; even if the result seems illogical or absurd, the adjudicator cannot correct a mistake or give effect to what he thinks must have been or ought to have been the intent. This rule, explained by the Chief Adjudicator in *Derochie* (Adjudication file 166-2-194), is founded on the common law of contract, on the Civil Code, and also on the express provision in subsection 95(2) of the Act that no adjudicator shall render a decision the effect of which would be to require the amendment of an agreement. Thus it is wholly beyond his jurisdiction to rewrite a badly-drafted clause.

134. Where the collective agreement had no provision relating to lay-offs, a separate employer was free to select arbitrarily employees to be laid off by reason of budgetary restrictions. Evidence being insufficient to establish disciplinary action, an employee's grievance was held non-adjudicable (*Nemtin*, Adjudication file 166-8-288). The result was different, however, where the same employer had made another agreement with another bargaining agent in which it undertook not to use free-lance workers to terminate employment of regular employees. Immediately before and after the lay-off of an employee there was a large increase in free-lance contracts awarded within her area of work. It was held the agreement had been violated with respect to her, and it was directed that she be reinstated, there being ample evidence that her services had been satisfactory (*Gibbard*, Adjudication file 166-2-310).

135. An employee formerly employed under the Prevailing Rate Employees General Regulations fell within a bargaining unit for which the bargaining agent made a collective agreement with the employer. It was held that the Regulations no longer applied to him and his rights flowed from the agreement (*Robillard*, Adjudication file 166-2-143).

136. As part of the reclassification program, new rates of pay became effective for many employees converted from one classification to another, and such changes were governed by Treasury Board's Conversion and Post-conversion Regulations, the effect of which was that certain employees were protected from loss (upon being reclassified) and paid "holding rates" until such time as negotiated rates overtook former rates. Where, however, an employee's claimed rate resulted from the terms of a collective agreement and not in fact from his earlier reclassification, he was held entitled to be paid solely by reference to the agreement (*Laurie*, Adjudication file 166-2-130).

137. The combined effect of several clauses in an agreement made by a separate employer was to establish retroactively minimum and maximum rates for each classification and grade, within which progression was to be "on merit." Prior to the making of the agreement, certain employees had commenced at a lower "authorized hiring rate" and had also received "merit adjustments from time to time." It was held that the specification of minimum rates in the agreement was an over-riding provision, regardless of earlier "hiring rates." In a test

audit employé, d'avis de renvoi en cours de stage ou d'avis de prolongation de la période de stage. Le rapport de stage produit plus tard n'avait aucune valeur et l'arbitre a jugé que l'employé avait droit à une réintégration à son niveau antérieur (*Millar*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-54).

INTERPRÉTATION DES CONVENTIONS

133. Si un passage quelconque d'une convention collective est vraiment ambigu et qu'il peut raisonnablement donner lieu à deux ou plusieurs interprétations, l'arbitre a compétence pour retenir l'interprétation qui à son avis traduit les intentions des parties. Un texte qui peut prêter à controverse n'est pas nécessairement ambigu. Si l'arbitre juge que le texte n'est pas vraiment ambigu, on doit l'appliquer selon le sens usuel; même si le résultat semble illogique ou absurde, l'arbitre ne peut pas corriger une erreur ou donner effet à ce qu'il pense était ou aurait dû être l'intention des parties. Cette règle, expliquée par l'arbitre en chef dans l'affaire *Derochie* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-194), se fonde sur le droit coutumier du contrat, sur le Code civil ainsi que sur une disposition expresse du paragraphe 95(2) de la Loi qui stipule que l'arbitre ne doit pas rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective. En conséquence, il n'a absolument pas compétence pour récrire une clause mal rédigée.

134. Lorsque la convention collective ne contient pas de disposition relative à la mise en disponibilité, l'employeur distinct est libre de choisir arbitrairement les employés que les restrictions budgétaires l'obligent à mettre en disponibilité. Le grief d'un employé à ce sujet a été jugé non arbitrale parce que les éléments de preuve ne pouvaient établir que sa mise en disponibilité constituait une sanction disciplinaire (*Nemtin*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-288). La décision a été différente lorsque le même employeur a conclu une autre convention avec un autre agent négociateur dans laquelle il s'engageait à ne pas employer de travailleurs à la pîge pour terminer le travail d'employés titulaires. Immédiatement avant et après la mise en disponibilité d'une employée il y a eu une grosse augmentation des contrats à la pîge accordés dans la spécialité de l'employée. L'arbitre a décidé que l'employeur avait contrevenu à la convention à son égard et il a ordonné de la réintégrer, étant donné qu'il y avait suffisamment de preuves à l'effet que ses services avaient été satisfaisants (*Gibbard*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-310).

135. Un employé, auparavant assujéti au Règlement général applicable aux employés aux taux régnants, a été classé dans une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a conclu une convention collective avec l'employeur. L'arbitre a décidé que le Règlement ne le visait plus et que ses droits découlaient de la convention (*Robillard*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-143).

136. Dans le cadre du programme de reclassification, de nouveaux taux de traitement sont entrés en vigueur pour bon nombre d'employés transposés d'une classe à une autre, et ces changements étaient régis par le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition (émanant du Conseil du Trésor) qui accordait le privilège à certains employés d'être protégés contre les pertes (à la reclassification) et d'être rémunérés à des «taux de retenue» jusqu'à ce que les taux négociés dépassent les taux antérieurs. Cependant, lorsque le taux demandé par l'employé découlait des termes de la convention collective et non pas de sa transposition antérieure, l'arbitre a jugé que l'employé avait le droit d'être payé seulement au taux prévu par la convention (*Laurie*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-130).

137. Une convention conclue par un employeur distinct avait comme effet combiné d'établir rétroactivement les taux minimums et maximums pour chaque classe et niveau à l'intérieur desquels l'avancement se ferait «selon le mérite». Avant la conclusion de la convention, certains employés avaient été recrutés à un «taux autorisé» inférieur et avaient également reçu «des ajustements selon le mérite à l'occasion». L'arbitre a décidé que la disposition de la convention établissant les taux minimums étaient la disposition déterminante, peu importe les «taux de recrutement» antérieurs. Dans une affaire type, l'arbitre a reconnu le droit de l'employé au taux minimum ainsi qu'à toute augmentation au

case, the employee was found entitled to the minimum and also to any merit increase awarded after the signing of the agreement (*Brunt et al.*, Adjudication file 166-5-254).

138. Teachers were entitled to additional pay for being qualified in specialized fields "such as" several listed in the applicable agreement. These words were held to include physical education, in which a teacher had qualified by specialized training (*Kohlman*, Adjudication file 166-2-249).

139. An employee is deemed to be "at work" when travelling to a distant location for the purpose of carrying out his duties; he is not driving to and from work in the usual sense but travelling on the employer's business, at the employer's request and at some inconvenience to himself. In such circumstances an employee has been held entitled to payment on an overtime basis for travel time outside his normal scheduled weekly hours (*Wiberg*, Adjudication file 166-2-286). Similarly, when an employee was required to do more than two days' work in two days, and reimbursed for the use of his own vehicle and one meal, it was to be inferred not only that he had been authorized to make a delivery but that he had been implicitly authorized to work overtime if necessary. The adjudicator held it would be unrealistic to sever "travel" from "work" when the former was necessary to complete the latter (*Boucher*, Adjudication file 166-2-230).

140. Overtime premiums are separate and distinct from shift premiums. Thus an employee who worked overtime during a period subject to shift premium was entitled to both premiums (*Gray*, Adjudication file 166-2-293). It has been held also that an employee is entitled to be paid at the premium rate for all time worked subject to the premium, including fractions of an hour, and not merely for each completed hour (*Hadden*, Adjudication file 166-2-353).

141. Certain agreements permit employees to exchange shifts for their mutual convenience, provided that no increase in cost to the employer is caused. It has been held that the proviso is inapplicable where a change of shift is not initiated by employees but directed by the employer. In such a case, employees required on short notice to work outside their scheduled hours became entitled to the overtime premium (*Keizer, Huton and Franklin*, Adjudication files 166-2-132, 344 and 345).

142. Crew members of a government vessel in port were denied the usual freedom to go ashore when off duty. It was held that under the applicable agreement they were entitled to overtime for the hours spent on board beyond their normal shift periods, the employer having required them to remain at its disposal (*Beaman*, Adjudication file 166-2-360).

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

143. A bargaining agent alleged default in a commitment made by "letters of understanding." The Chief Adjudicator held that the letters constituted supplementary provisions of a collective agreement concluded on the same day, but that he had no jurisdiction to grant relief under section 98 because default could have been the subject of a grievance by an individual employee under section 91 of the Act (*Professional Association of Foreign Service Officers and Treasury Board*, Adjudication file 169-2-7).

144. A collective agreement provided that the employer should designate "a representative" at each level of the grievance procedure. Under section 2 of the Act, such person would be excluded from the bargaining unit. A department having appointed a number

mérite accordée après la signature de la convention (*Brunt et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-5-254).

138. Des enseignants avaient droit à une prime parce qu'ils étaient spécialisés dans des spécialités «comme» un certain nombre énumérées dans la convention pertinente. On a jugé que l'éducation physique constituait une de ces spécialités dans laquelle un enseignant avait acquis une formation spécialisée lui ouvrant droit à la prime (*Kohlman*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-249).

139. L'employé est jugé «au travail» lorsqu'il est en route vers un endroit éloigné afin d'accomplir ses fonctions. Il ne se déplace pas de sa résidence à son endroit de travail et vice versa au sens habituel du terme, mais se déplace pour les affaires de l'employeur, à la demande de celui-ci, et cela lui cause quelque dérangement. L'arbitre a décidé qu'en de telles circonstances l'employé avait droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour le temps de déplacement en dehors de son horaire normal de travail (*Wiberg*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-286). De même, lorsque l'employé devait accomplir plus de deux postes en deux jours et recevait une indemnité pour l'utilisation de son propre véhicule et une indemnité de repas, il fallait déduire non seulement qu'il avait été autorisé à accomplir une livraison, mais qu'il avait aussi été implicitement autorisé à faire des heures supplémentaires le cas échéant. L'arbitre a jugé qu'il serait peu réaliste de distinguer le «voyage» du «travail» lorsque celui-là était nécessaire pour accomplir celui-ci (*Boucher*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-230).

140. Les primes d'heures supplémentaires sont séparées et distinctes des primes de travail par postes. Ainsi l'employé qui a fait des heures supplémentaires au cours d'une période où il a droit à une prime de travail par postes a droit aux deux primes (*Gray*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-293). L'arbitre a aussi décidé que l'employé avait droit au taux majoré pour toutes les heures exécutées susceptibles d'être rémunérées au taux majoré, y compris les fractions d'une heure et non seulement les heures complètes (*Hadden*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-353).

141. Certaines conventions permettent aux employés d'échanger des périodes de travail à leur convenance mutuelle, à la condition qu'il n'en coûte pas plus cher à l'employeur. L'arbitre a décidé que cette réserve ne s'applique pas lorsque le changement de périodes de travail ne vient pas des employés, mais est ordonné par l'employeur. Dans un tel cas, les employés tenus à bref avis de travailler en dehors de leur horaire normal de travail ont droit au taux majoré des heures supplémentaires (*Keizer, Huton et Franklin*, décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-132, 166-2-344 et 166-2-345).

142. Les membres d'équipage d'un navire du gouvernement ancré dans un port se sont vu refuser la permission habituelle de débarquer lorsqu'ils n'étaient pas en fonctions. L'arbitre a conclu qu'en vertu de la convention collective pertinente ils avaient droit au taux des heures supplémentaires pour les heures passées à bord du navire au-delà de leur poste normal, l'employeur leur ayant enjoint de demeurer à sa disposition (*Beaman*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-360).

RENOIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

143. Un agent négociateur a soutenu qu'on n'avait pas rempli une obligation contenue dans les «lettres d'accord». L'arbitre en chef a conclu que lesdites lettres constituaient des dispositions additionnelles d'une convention collective conclue le même jour, mais qu'il n'avait pas compétence pour accorder un redressement aux termes de l'article 98 parce que l'omission aurait pu faire l'objet d'un grief de la part d'un employé individuel aux termes de l'article 91 de la Loi (*Association professionnelle des agents du Service extérieur et Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-7).

144. Une convention collective stipulait que l'employeur devrait désigner «un représentant» à chaque palier de la procédure applicable aux griefs. Aux termes de l'article 2 de la Loi, ce représentant serait exclu de l'unité de négociation. Un ministère ayant nommé un

of representatives at the first level in a unit where employees were scattered in different locations, it was held on a reference under section 98 that the agreement did not preclude the designation of more than one representative (*Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, Adjudication file 169-2-10).

145. An agreement provided that "on termination of employment" an employee "entitled to an immediate annuity under the Public Service Superannuation Act" should receive severance pay at a specified rate. A long-service employee did not resign or retire but died while on sick leave. His dependents qualified for annuities but he himself never became "entitled to an immediate annuity." It was held that the bargaining agent could not require the employer to grant severance pay to his estate (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board, in re Estate of T.R. Gordon*, Adjudication file 169-2-8).

146. Under section 58 of the Act the employer was legally bound to carry out the check-off provisions in twenty-one collective agreements between a bargaining agent and Treasury Board. On a reference under section 98 the Chief Adjudicator found that due to failure of mechanical and other facilities the obligation to deduct and remit union dues had not been fully met. The evidence was not sufficiently clear to compute the deficiency, although it had been substantial. The Chief Adjudicator held it was impossible for him to assess the quantum or direct means of enforcement or collection, but there remained an obligation to remedy default and compensate the bargaining agent. He suggested that the parties negotiate an appropriate settlement (*Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, Adjudication file 169-2-6).

certain nombre de représentants au premier palier dans une unité où les employés étaient dispersés à différents endroits, l'arbitre a décidé, à la suite d'un renvoi aux termes de l'article 98, que la convention n'empêchait pas l'employeur de désigner plus d'un employé (*Institut professionnel du Service public du Canada et Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-10).

145. Une convention prévoyait qu'«à la cessation de l'emploi» l'employé «ayant droit à une pension annuelle immédiate aux termes de la Loi sur la pension du service public» devait recevoir une indemnité de cessation des fonctions à un taux déterminé. Un employé depuis longtemps au service de l'employeur n'a pas démissionné ni n'a pris sa retraite, mais est décédé alors qu'il était en congé de maladie. Les personnes à sa charge avaient droit à la pension, mais lui-même n'avait jamais eu droit «à une pension immédiate». L'arbitre a conclu que l'agent négociateur ne pouvait pas exiger de l'employeur qu'il versât l'indemnité de cessation des fonctions à la succession de l'employé (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, dans l'affaire: Succession de T.R. Gordon*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-8).

146. Selon l'article 58 de la Loi, l'employeur est légalement obligé d'appliquer les dispositions de précompte des cotisations syndicales que renferment vingt et une conventions collectives conclues entre un agent négociateur et le Conseil du Trésor. À la suite d'un renvoi aux termes de l'article 98, l'arbitre en chef a jugé que par suite de l'insuffisance d'installations mécaniques et autres l'employeur n'avait pas entièrement satisfait à l'obligation de retenir à la source les cotisations syndicales et de les remettre au syndicat. Les éléments de preuve disponibles ne permettaient pas de calculer le montant exact des pertes, encore que celles-ci fussent considérables. L'arbitre en chef a conclu qu'il lui était impossible d'évaluer le montant ou ordonner des moyens précis de faire respecter l'obligation ou de recueillir les sommes dues, mais il a ajouté que l'employeur avait quand même l'obligation de réparer son omission et d'indemniser l'agent négociateur. Il a proposé aux parties de négocier une entente appropriée (*Institut professionnel du Service public du Canada et Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-6).

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

147. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and objective source of information on pay rates and conditions of employment outside the Public Service to the federal government as an employer and to the various bargaining agents representing its employees. Information is provided on pay rates, pay practices and other employment conditions in the Public Service of Canada and this leads to the further role of supplier of such information upon request to employers in industry, provincial and municipal governments, governments of other countries and other industrial organizations. The products of the Bureau's researches and studies are also available to conciliators, mediators, conciliation boards and arbitration tribunals appointed under the Public Service Staff Relations Act.

ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

148. In determining programs, in setting priorities and in deciding on the information to be sought, the Pay Research Bureau relies heavily on the advice received from the Advisory Committee on Pay Research. This Committee, chaired by the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board, and comprising representatives of all the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act, also serves as a forum in which members are able to present their views on all aspects of the work of the Bureau.

RESEARCH ACTIVITIES

149. During the year, the Bureau continued its program of research in collective bargaining and wage and salary matters. An analysis of hours of work provisions contained in collective agreements effective in the federal public service was completed and work was undertaken on both the incidence and terminology of selected provisions of public service agreements. Several studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board. Research assistance and support were also provided in the context of the regular surveys and studies undertaken by the Bureau.

THE 1970-71 SURVEY PROGRAM

150. The basic program of surveys and studies is given in the Appendix to this report. Special mention is made of several non-confidential reports which have generated considerable demand both inside and outside the public service. Two were "Trends in Rates of Pay in Industrial and Other Organizations in Canada, October 1, 1958 to 1968" and "Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada, October 1, 1958 to 1968". Another was "Anticipated Recruiting Rates for 1971 University and Community College Graduates, November 1970", the latest in a succession of reports on the subject.

151. In November 1970, the Bureau conducted a pilot study to test the feasibility of establishing an Automated Compensation Data System for the purpose of surveying salaries. The system, which has been given the short name "AUTOCODS", was developed after preliminary investigation of its potential usefulness to the parties to bargaining in the Public Service of Canada and to organizations that participate in Bureau surveys. The pilot project was concluded successfully and formed the basis for further developmental work on the system in the following year.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

147. Le Bureau de recherches sur les traitements a comme objectif premier de servir, pour le gouvernement fédéral (à titre d'employeur) et pour les divers agents négociateurs qui représentent les employés, de source objective et indépendante de renseignements sur les taux de traitement et les conditions d'emploi qui ont cours à l'extérieur de la Fonction publique. Ces renseignements ont trait aux taux de traitement, aux méthodes de rémunération et aux autres conditions d'emploi ayant cours dans la Fonction publique du Canada, ce qui conduit le Bureau à fournir sur demande des renseignements de cette nature aux employeurs dans l'industrie, aux gouvernements provinciaux et municipaux, aux gouvernements d'autres pays et aux autres organismes industriels. Les conciliateurs, les médiateurs, les bureaux de conciliation et les tribunaux d'arbitrage nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique peuvent aussi se servir des résultats des recherches et études menées par le Bureau.

COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

148. Pour déterminer les programmes, établir l'ordre de priorité et décider quels renseignements chercher, le Bureau de recherches sur les traitements se fie beaucoup aux conseils reçus du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et composé des représentants de tous les agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts qui relèvent de la Loi, le comité fait aussi fonction de tribune où les membres peuvent présenter leurs vues sur tous les aspects des activités du Bureau.

TRAVAUX DE RECHERCHES

149. Au cours de l'année, le Bureau a continué d'élargir son programme de recherches portant sur les négociations collectives et les questions relatives au salaire et au traitement. Il a mené à terme une analyse des dispositions relatives à la durée du travail que contiennent des conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique fédérale et il a entrepris des recherches sur le taux de fréquence et la terminologie de certaines dispositions de conventions collectives conclues dans la Fonction publique. Il a aussi entrepris plusieurs études à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et a participé aux travaux de recherche nécessaires pour les différentes études et enquêtes régulières du Bureau.

PROGRAMME D'ENQUÊTES (1970-1971)

150. Le programme de base des enquêtes et des études figure à l'appendice en annexe au présent rapport. On y trouvera le nom de plusieurs rapports non confidentiels qui ont suscité une demande considérable tant au sein de la Fonction publique qu'à l'extérieur. Parmi ceux-là mentionnons les deux suivants: «Tendances dans les taux de traitement accordés par les industries et les autres organismes au Canada, du 1^{er} octobre 1958 au 1^{er} octobre 1968» et «Tendances des taux de traitement au sein de la Fonction publique du Canada, du 1^{er} octobre 1958 au 1^{er} octobre 1968». Il faut aussi mentionner le titre d'une étude en date de novembre 1970 intitulée «Taux de recrutement prévue pour les diplômés de 1971 des universités et des C.E.G.E.P.», le dernier d'une série de rapports sur le sujet.

151. En novembre 1970, le Bureau a effectué une enquête pilote pour mettre à l'épreuve le caractère pratique d'un répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements aux fins d'enquêtes sur les traitements. Le Bureau a baptisé du nom plus court d'«AUTOCODS» ce répertoire mis au point après une enquête préliminaire sur son utilité possible pour les parties à la négociation dans la Fonction publique du Canada et pour les organismes qui participent aux enquêtes du Bureau. Couronnée de succès, l'enquête pilote constitue le fondement du régime qui sera perfectionné au cours de l'année qui vient.

152. In 1970, the Bureau carried out the second survey on executive compensation at the request of the Treasury Board. This survey was an expansion of the one begun the previous year and sought mainly information on the salaries of executives whose responsibilities were considered to correspond with those of deputy ministers and senior executive officers in the Public Service. It covered a selection of industrial firms, universities, governments of most provinces, several municipalities and school boards in several of the larger cities. The Bureau was pleased with the manner in which participants responded.

PUBLIC SERVICE DATA

153. The Bureau also served as a central point of reference and information for queries concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It receives many queries for such information each year.

COOPERATIVE ARRANGEMENTS

154. The Bureau continued to seek the cooperation of other organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize the burden on participants. Some of the organizations with which cooperative enquiries were arranged were the Province of Ontario, Statistics Canada, the Canada Department of Labour, the Department of Manpower and Immigration, the Department of National Defence, and the National Research Council.

155. The Bureau also made extensive use of information collected by other agencies of the federal government as far as possible. The data on rates of pay for university teachers were obtained from a jointly designed questionnaire distributed by Statistics Canada to the participating universities. The findings of the Department of Labour's 1970 Wage Rate Survey, were used extensively in providing pay rate data for the Operational and Administrative Support categories.

156. Liaison was maintained with the armed forces through an officer attached to the Bureau, an arrangement which enabled the Bureau to respond more effectively to requests for information related to pay and working conditions, much of which was pertinent to wage studies relating to the Canadian Armed Forces and the R.C.M.P.

DISTRIBUTION OF REPORTS

157. Reports containing the findings of Bureau surveys are in general restricted to survey participants and to officials representing employers and employee organizations in the Public Service of Canada. There have been increasing pressures for wider distribution of the Bureau's reports but such wider distribution is seldom possible because the Bureau must honour the pledges of specific limited distribution given to participating organizations as a condition of their participation. Certain reports analyzing long-term compensation trends or presenting data which are not of a confidential nature do, however, receive wider distribution.

152. A la demande du Conseil du Trésor, le Bureau a effectué en 1970 sa deuxième enquête sur la rémunération du personnel de direction. Cette enquête, qui était le prolongement de celle qui avait été commencée l'année précédente, visait principalement à obtenir des renseignements sur les mouvements des traitements des cadres dont les responsabilités équivalaient, a-t-on jugé, à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs de la Fonction publique. L'enquête a porté sur un certain nombre de sociétés industrielles et d'universités, sur la plupart des gouvernements provinciaux et sur différentes administrations municipales et commissions scolaires de certaines grandes villes. Le Bureau se félicite de la façon dont les participants ont répondu aux questionnaires.

DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

153. Le Bureau a aussi servi de bureau central de renseignements sur le régime de rémunération et de classification en vigueur dans la Fonction publique du Canada. Il reçoit annuellement plusieurs demandes de renseignements de cette nature.

ACCORDS DE COLLABORATION

154. Le Bureau a continué de demander la collaboration d'autres organismes, — qui exécutent des enquêtes similaires, — dans le but de réduire le fardeau des participants. Parmi les organismes qui ont accepté d'entreprendre des enquêtes en collaboration avec le Bureau, il faut citer la province de l'Ontario, Statistique Canada, le ministère du Travail du Canada, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, le ministère de la Défense nationale et le Conseil national de recherches.

155. Le Bureau a aussi utilisé le plus possible les renseignements réunis par d'autres organismes du Gouvernement fédéral. Des données sur les taux de rémunération des enseignants d'universités ont été obtenues grâce à un questionnaire rédigé conjointement avec Statistique Canada et que ce dernier s'est chargé de distribuer aux universités qui ont participé à l'enquête. On a utilisé très largement les résultats de l'enquête sur les taux de salaire, conduite en 1970 par le ministère du Travail, pour fournir des données sur les taux de traitement pour les classes d'employés de la catégorie de l'exploitation et celle du soutien administratif.

156. La liaison avec les Forces armées a été assurée par l'intermédiaire d'un officier rattaché au Bureau, disposition qui a permis au Bureau de répondre de façon plus efficace aux demandes de renseignements ayant trait à la rémunération et aux conditions de travail dont un grand nombre se rattachaient aux études sur les salaires visant les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

DIFFUSION DES RAPPORTS

157. La diffusion des rapports contenant les résultats des enquêtes du Bureau se limite en général aux participants à l'enquête et aux représentants officiels des employeurs et des associations d'employés dans la Fonction publique. Une pression toujours plus forte continue de s'exercer sur le Bureau pour que ses rapports aient une plus grande diffusion, mais cela est rarement possible parce que le Bureau doit respecter les promesses qu'il a faites aux organismes qui posent comme condition (à leur participation) de ne faire qu'une diffusion restreinte et spécifique des rapports. Certains rapports qui présentent une analyse des tendances à long terme de la rémunération ou des données de nature non confidentielle font cependant l'objet d'une diffusion plus grande.

APPRECIATION

158. In the introduction to this report, we have spoken of the “staff relations machinery established under the Act” and its components parts of which the Board is but one. Needless to say, this machinery has not functioned of or by itself. Its effective functioning has been very much dependent on the cooperative and understanding efforts of organizations and people. Bargaining agents and employers and their officials and counsel have, of course, played a primary role. An important part has been played also by the many organizations in both private and public sectors who have cooperated graciously in the surveys of the Pay Research Bureau. The close and loyal support of a competent staff has also been observed appreciatively.

APPRÉCIATION

158. Il est fait mention à l'introduction du présent rapport «du mécanisme des relations de travail institué en vertu de la Loi» et de ses différents rouages, dont la Commission. Inutile de dire que ce mécanisme n'a pas fonctionné de lui-même. Son efficacité est venue pour une bonne part de la collaboration et de l'entente des organismes participants et de leurs représentants. Les agents négociateurs et les employeurs et leurs avocats et représentants ont certes joué un rôle primordial. La collaboration bénévole apportée aux enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements par les différents organismes du secteur privé et public constitue une autre raison importante du succès du mécanisme. Le Bureau a aussi apprécié l'appui loyal et soutenu dont a fait preuve son personnel compétent.

APPENDIX

SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU

April 1, 1970 to March 31, 1971

During the year the Bureau issued 189 formal reports, 64 of which related to the Public Service of Canada and 125 of which related to employment outside the Service. Most of the latter have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in separate French and English editions and the totals given in the summary below include both. For convenience, last year's totals are shown in parentheses.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Government's classification and pay system. In most cases, presentations included regional and metropolitan as well as national breakdowns, and a variety of statistical measures. Information on future rates provided in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under eight major headings.

Scientific and Professional

Total reports 23 (22)

Various professional occupations were covered, including engineers, scientists, chemists, solicitors, economists, accountants, biologists, bacteriologists, university teachers and elementary and secondary school teachers.

Technical

Total reports 17 (13)

A variety of classes in the technical category were covered this year including: technicians, technologists, draftsmen, model shop technicians, photographers, ships officers, air traffic controllers and executive and helicopter pilots.

Administrative

Total reports 33 (3)

The preparatory work and the field survey were completed in the previous fiscal year but much of the editing and report writing and all of the printing took place in the current fiscal year.

Operational

Total reports 11 (20)

The Operational Section did not conduct a major survey in the fiscal year 1970-71. However, ten reports were produced using the 1969 Wage Rate Survey of the Department of Labour. The Police Survey was again conducted in cooperation with the Ontario Government. This report presents rates of pay for four police classes, i.e. constable, detective, sergeant and sergeant of detectives, as well as certain conditions of employment.

Health Services

Total reports 17 (22)

Field work for the 1970 survey of hospital and related classes was done in conjunction with other surveys in the scientific and professional and the technical categories. In addition, data on selected conditions of employment were tabulated by hand. Fifteen reports including supplements based on data from the field survey were distributed followed by two reports based on data from the Department of Labour's Wage Rate Survey.

Employee Benefits

Total reports 4 (0)

A major benefits survey was undertaken with an effective date of December 31, 1969. Preparatory work was started in the previous fiscal year with survey work commencing in February and being completed by the end of March. Final reports were completed during the fiscal year 1970-71.

APPENDICE

RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHE SUR LES TRAITEMENTS

1^{er} avril 1970 au 31 mars 1971

Au cours de l'année, le Bureau a publié 189 rapports officiels, dont 64 avaient trait à la Fonction publique du Canada et 125 à des postes à l'extérieur de la Fonction publique. La plupart de ces derniers rapports entraient dans la catégorie portant la mention « confidentiel » ou « diffusion restreinte » pour tenir les promesses faites aux employeurs du secteur privé qui ont fourni les données au Bureau. La plupart des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais, et les chiffres qui figurent dans le résumé qui suit comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, on a inscrit entre parenthèses le nombre de rapports de l'an dernier.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues de l'industrie ou de la Fonction publique relatives à une classe ou à un groupe de classes et se rattachant aux groupes d'occupation distincts qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du gouvernement. Dans la plupart des cas, les documents obtenus présentaient une ventilation régionale ou métropolitaine ou encore nationale ainsi qu'une quantité de mesures statistiques. Toutes les fois où c'était possible, on a inclus les taux prévus que l'on pouvait dégager des conventions collectives. Les rapports se rangent sous huit rubriques principales.

Catégorie scientifique et professionnelle Nombre de rapports: 23 (22)

Parmi les nombreuses occupations professionnelles qui ont fait l'objet d'un rapport, il faut mentionner les ingénieurs, les scientifiques, les chimistes, les chefs du contentieux municipaux, les économistes, les comptables, les biologistes, les bactériologistes, les professeurs d'université et les enseignants du niveau primaire et du niveau secondaire.

Catégorie technique Nombre de rapports: 17 (13)

Dans la catégorie technique, les rapports publiés au cours de la présente année portent sur un grand nombre de classes d'employés dont les techniciens, les technologues, les dessinateurs, les techniciens de maquettes et modèles, les photographes, les officiers de navires, les contrôleurs du trafic aérien, les pilotes de transport de haut personnel et les pilotes d'hélicoptère.

Catégorie administrative Nombre de rapports: 33 (3)

Les travaux préparatoires et l'enquête sur place ont lieu au cours de l'année financière précédente, mais la révision et la rédaction ainsi que l'impression du rapport sont en lieu pendant la présente année financière.

Catégorie de l'exploitation Nombre de rapports: 11 (20)

Cette catégorie n'a fait l'objet d'aucune enquête importante au cours de l'année financière 1970-1971. Cependant, on a produit dix rapports à partir des chiffres fournis par les enquêtes sur les taux de salaire du ministère du Travail, publiés en 1969. Une fois de plus l'enquête sur les corps policiers a été faite en collaboration avec le gouvernement de l'Ontario. Ce rapport expose les taux de rémunération ainsi que certaines conditions d'emploi de quatre classes de policiers, à savoir les agents de la paix, les détectives, les sergents et les sergents-détectives.

Services de santé Nombre de rapports: 17 (22)

Le travail sur place pour l'enquête de 1970 portant sur les classes d'employés des hôpitaux et les classes assimilées a été fait en rapport avec d'autres enquêtes sur des classes de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie technique. De plus, on a disposé en tableaux, à la main, les données de certaines conditions d'emploi. On a distribué quinze rapports, y compris des suppléments aux rapports, fondés sur les données obtenues lors de l'enquête sur place, puis deux autres rapports fondés sur les données obtenues lors de l'enquête sur les taux de salaire du ministère du Travail.

Avantages sociaux offerts aux employés Nombre de rapports: 4 (0)

On a entrepris une importante enquête, portant la date du 31 décembre 1969, sur les avantages sociaux offerts aux employés. On a commencé au début de l'année financière antérieure les travaux préparatoires; le travail d'enquête proprement dit a débuté en février et s'est terminé à la fin de mars. Les rapports définitifs étaient prêts à la fin de l'année financière 1970-1971.

Public Service Data

Total reports 64*

Sixty-four reports providing information on the Public Service of Canada were produced principally for the bargaining agents, the Treasury Board and separate employers under the Public Service Staff Relations Act.

Special

Total reports 20 (16)

- Trends in Rates of Pay in Industrial and Other Organizations in Canada, October 1, 1958 to 1968
- Summaries of Collective Agreements in the Federal Public Service, June 1970
- Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada, October 1, 1958 to 1968
- An Exploratory Study of Northern Compensation Policies and Practices, January 1, 1970
- Economic Indicators and Trend of Employment and of Employee Earnings in Industry and in the Federal Government, July 1970
- Cash Allowances at Certain Locations, July 1970
- Rates of Pay, Senior University Administrators, August 1970
- The Composition of the Public Service of Canada, September 1969
- Executive Compensation, September 1970
- An Exploratory Study of Work Camp Meals, 1970
- Anticipated Recruiting Rates for 1971 University and Community College Graduates, November 1970
- Exploratory Study of Cost Sharing—Quebec Medical Care, November 1970

* Reports under this heading have not been summarized in previous annual reports.

Données relatives à la Fonction publique

Nombre de rapports: 64*

Le Bureau a produit soixante-quatre rapports donnant des renseignements sur la Fonction publique du Canada surtout à l'intention des agents négociateurs, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts mentionnés dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Hors série

Nombre de rapports: 20 (16)

- Tendances dans les taux de traitement accordés par les industries et les autres organismes au Canada, 1^{er} octobre 1958 au 1^{er} octobre 1968
- Résumé des conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique fédérale, juin 1970
- Tendances des taux de traitement au sein de la Fonction publique du Canada, 1^{er} octobre 1958 au 1^{er} octobre 1968
- Enquête préliminaire sur des lignes de conduite et pratiques concernant les traitements et avantages offerts à différents groupes d'employés travaillant au Nord du Canada, 1^{er} janvier 1970
- Indicateurs économiques et tendances de l'emploi et des salaires dans l'industrie et au Gouvernement fédéral, juillet 1970
- Indemnités en espèces versées en certains endroits, juillet 1970
- Taux de traitement accordés aux administrateurs supérieurs des universités, août 1970.
- Composition de la Fonction publique du Canada, septembre 1969
- Traitements des directeurs, septembre 1970
- Étude exploratoire sur les repas servis dans les chantiers, 1970
- Taux de recrutement prévus en 1971 pour les diplômés d'université et de C.E.G.E.P., novembre 1970
- Étude préliminaire du partage des frais — Assurance médicale du Québec, novembre 1970.

*Les rapports figurant sous cette rubrique n'ont pas été résumés dans les rapports annuels antécédents.

BINDING SECT.

NOV 17 1972



3 1761 11467786 7